

Onderzoeksmemorandum

No 154

**Loondifferentiatie in Nederland na 1969
een sectorale invalshoek**

H.P. van der Wiel

Centraal Planbureau, Den Haag, juni 1999

Centraal Planbureau
Van Stolkweg 14
Postbus 80510
2508 GM Den Haag

Telefoon (070) 338 33 80
Telefax (070) 338 33 50

ISBN 90 5833 013 3

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van dit Onderzoeks Memorandum ligt bij
de auteur

INHOUDSOPGAVE	Blz.
1. Inleiding en samenvatting	5
2. Kader	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Samenstelling loonvoet	10
2.3 Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken: enkele theorieën	12
2.4 Institutioneel kader loonvormingsproces na 1969	16
3. Empirie	18
3.1 Loonvoetontwikkeling per bedrijfstak na 1969	18
3.2 Ontwikkeling loonbestanddelen na 1969	23
3.3 Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken: internationale vergelijking van loonniveaus	29
4. Analyse	34
4.1 Inleiding	34
4.2 Contractloon en incidenteel: communicerende vaten?	35
4.3 Loondifferentiatie bedrijfstakken: een nadere analyse	38
5. Tot slot	44
Literatuur	45
Bijlage A Verschillende loonbegrippen	48
Bijlage B Vergelijking ontwikkeling loonvoet en bruto loon	56
Bijlage C Vergelijking CPB- en CBS-uitkomsten	58
Bijlage D Gebruikte bedrijfstakafkortingen	62
Abstract	63

1. Inleiding en samenvatting¹

De vraag naar en aanbod van arbeid verdeeld naar ondernemingen, sectoren, beroepsgroepen en opleidingsniveaus sluiten in het algemeen niet op elkaar aan. Zo is de huidige werkloosheid relatief hoog onder lager opgeleiden en laag onder hoger opgeleiden. Grosso modo blijkt het beeld bij de moeilijk vervulbare vacatures het spiegelbeeld hiervan te zijn. Naar bedrijfstakken bezien is de verdeling van vraag en aanbod ook scheef. Zo kampen bedrijfstakken als de chemische industrie, metaalindustrie, bank- en verzekeringswezen en de overige tertiaire dienstverlening met een relatief groot aantal moeilijk vervulbare vacatures, terwijl elders in bijvoorbeeld de papier- en grafische industrie dit aantal gering is.

Volgens de neo-klassieke gedachte krijgen werknemers met dezelfde kwaliteiten en gelijkwaardige functies bij goed werkende product- en factormarkten evenveel loon en weerspiegelen loonverschillen tussen bedrijfstakken alleen samenstellingseffecten. Loondifferentiatie is in principe een smeermiddel voor de arbeidsmarkt, dat een bijdrage kan leveren aan het verminderen van de knelpunten tussen vraag en aanbod van arbeid. Immers, bij een goede werking van de arbeidsmarkt dienen de lonen in een bedrijfstak met knelpunten relatief meer te stijgen dan in een bedrijfstak waar geen knelpunten zijn.

De vraag is of de huidige beloningsverhoudingen tussen bedrijfstakken voldoende de schaarsteverhoudingen op de arbeidsmarkt reflecteren. Met name voor de onderkant van de arbeidsmarkt wordt betoogd dat de productiviteit en de loonkosten niet overeenstemmen.² In landen als de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk is de afstand tussen de laagste en gemiddelde lonen veel groter dan in Nederland. Aan de onderkant van de Nederlandse arbeidsmarkt vormen (de hoogte van) het wettelijk minimumloon, de minimum uitkeringen en het algemeen verbindend verklaren van CAO's institutionele belemmeringen om de loonkosten op de arbeidsproductiviteit van potentiële werknemers af te stemmen.

In dit onderzoek staat de vraag centraal in hoeverre er sprake is van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken in Nederland. Loonverschillen tussen bedrijfstakken komen voor, maar is er ook differentiatie in de loonontwikkeling? Volgens eerdere CPB-onderzoeken trad er in de jaren zeventig en tachtig qua ontwikkeling nauwelijks loondifferentiatie

¹ Met dank aan Paul Arnoldus, Peter van den Berg, Kees Burk, Henk Don, Johan Graafland, Rocus van Opstal en Frans Suijker voor hun nuttige commentaar bij eerdere versies. Mijn dank gaat ook uit naar Theo van Reijssen voor het grotendeels uitvoeren van het statistische werk.

² Zie bijvoorbeeld Ministerie van Economische Zaken (1997), Toets op het concurrentievermogen 1997; klaar voor de toekomst?

tussen bedrijfstakken op.³ Weliswaar liep de ontwikkeling van de regelingslonen in de onderzochte bedrijfstakken niet onaanzienlijk uiteen, maar als meer loonelementen - zoals de loondrift - werden meegeteld, bleek de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken op lange termijn gering.

Aan de hand van ontwikkelingen in recente jaren en van uitgebreider datamateriaal bekijkt dit onderzoek de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken na 1969. Hierbij staan twee invalshoeken centraal: ontrafeling van de loonontwikkeling in verschillende componenten en onderscheiden van twee deelperioden vanwege een wijziging in het loonvormingsproces.

De eerste invalshoek benadrukt dat voor de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken niet alleen naar de totale loonvoetontwikkeling per bedrijfstak moet worden gekeken, maar ook naar het verloop van het contractloon en de incidentele loonmutatie. De laatste is verder ontrafeld in een structuur- en een loondrift-effect. In het structuureffect komen veranderingen in de samenstelling van de werkgelegenheid op de loonontwikkeling tot uiting, zoals verschuivingen in opleidings- en leeftijdsniveau. De loondrift geeft onder andere het effect weer van veranderingen in bijzondere beloningen die niet in het contractloon zijn verdisconteerd.

Voor de werknemer is, naast de ontwikkeling van het contractloon, de loondrift component relevant. Daarom wordt de ontwikkeling van de loondrift in combinatie met de ontwikkeling van het contractloon bekeken. Voor het aantrekken van personeel is dit uitgebreidere loonbegrip voor de werkgevers eveneens relevant. Buiten dat zijn de werkgevers natuurlijk geïnteresseerd in een loonconcept waarbij alle directe loonkosten verbonden aan arbeid zijn meegenomen. Als indicator hiervoor dient de ontwikkeling van de loonvoet.

De tweede belangrijke invalshoek van dit onderzoek is een splitsing van de periode 1969-1995 in twee deelperioden: de loonwetfase (i.c. 1969-1982) en de fase zonder looningrepen (i.c. 1983-1995). Deze splitsing hangt samen met de breuk in het loonvormingsproces door het Wassenaar-akkoord van eind 1982. Hierin bereikten sociale partners overeenstemming over de in te zetten koers op onder meer het loonfront, wat een langdurige periode van loonmatiging inluidde. De overheid bemoeide zich voortaan niet meer direct met het loonvormingsproces. Dit roept de vraag op: heeft de grotere mate van decentralisatie van het loonvormingsproces na 1982 ook geleid tot meer loondifferentiatie?

Dit onderzoek toont aan dat in de periode 1969-1995 de differentiatie in de loonvoetontwikkeling tussen bedrijfstakken bescheiden was. Dit geldt ook voor de beide

³ Zie onder andere Schaaijk, M. van, en K. Sybesma (1987), Loonverschillen tussen bedrijfstakken, CPB, (1993), Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, CPB, interne notitie III/93/18.

deelperioden. De differentiatie is wel iets groter als het contractloon samen met de loondrift wordt genomen. Met name een afwijkende loondrift zorgt er de laatste periode voor dat er nog enigszins sprake is van loondifferentiatie. Echter, de varianties in zowel de loonvoetontwikkeling als de contractloonontwikkeling inclusief loondrift zijn in de fase zonder looningrepen niet groter dan in de loonwetfase. Derhalve hebben de meer decentrale loononderhandelingen tussen de sociale partners op bedrijfstakniveau niet tot meer differentiatie in de ontwikkeling van de lonen geleid.

Dit onderzoek vindt op lange termijn geen positieve relatie tussen de toename van de regelingslonen en de toename van de arbeidsproductiviteit per bedrijfstak. Ook bij het contractloon inclusief de loondrift is het verband met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit niet zichtbaar. Als verschillen in productiviteitsstijging niet tot uiting komen in loondifferentiatie, dan moeten deze wel tot uiting komen in verschillen in de ontwikkeling van de afzetprijzen en/of de winstontwikkeling. Op lange termijn geldt in Nederland vooral het verband met de afzetprijzen. Een relatief sterke toename van de arbeidsproductiviteit in een bedrijfstak gaat gepaard met een relatief geringe stijging van de afzetprijzen. Wel is dit verband minder sterk in de fase zonder looningrepen, doordat de sectorale loonontwikkeling in deze fase wel enige samenhang is gaan vertonen met de toename van de productiviteit in de betreffende bedrijfstak. Bovendien hangt de productiviteitsontwikkeling in grotere mate samen met de winstgevendheid in deze periode.

Dit onderzoek toont daarnaast aan dat de mate van loondifferentiatie in Nederland afhangt van de conjunctuur. Bij een opgaande conjunctuur is de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken geringer dan bij een neergaande conjunctuur. Dit onderzoeksmemorandum draagt twee mogelijke verklaringen hiervoor aan, die beide getoetst moeten worden met gedetailleerder materiaal. Ten eerste kan dit patroon bepaald worden door een aanpassing van het werknemersbestand aan de stand van de conjunctuur. Ook kan het verschil in loonflexibiliteit tussen bedrijven van invloed zijn.

De sectorale loondifferentiatie in Nederland is gering in vergelijking met andere OESO-landen, ook in de periode zonder looningrepen. In de meeste landen neemt de loondifferentiatie na 1980 toe. In Nederland is de toename van de loonverschillen tussen bedrijfstakken volgens de gehanteerde bron bescheiden.

Het onderzoek leidt tot de slotconclusie dat het, gegeven de bestaande instituties en de ervaringen uit het verleden, het minder waarschijnlijk lijkt dat via loondifferentiatie tussen bedrijfstakken een vermindering van knelpunten op de arbeidsmarkt tot stand zal komen.

De opzet van dit onderzoeksmemorandum is als volgt. Paragraaf 2 biedt een kader voor de analyse. De loondifferentiatie tussen bedrijfstakken wordt beknopt vanuit een

theoretisch oogpunt belicht. Daarnaast wordt inzicht gegeven in de samenstelling van de loonvoet en wordt in het kort het institutionele kader van het loonvormingsproces na 1969 beschreven. Paragraaf 3 geeft een cijfermatig inzicht in de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken in Nederland na 1969. Bovendien wordt Nederland in een internationaal kader geplaatst. In paragraaf 4 is getracht een analytische verklaring te geven voor de gevonden resultaten. Tenslotte sluit paragraaf 5 af met enkele slotopmerkingen.

2. **Kader**

2.1 **Inleiding**

De vraag naar en aanbod van arbeid verdeeld naar ondernemingen, sectoren, beroepsgroepen en opleidingsniveaus sluiten in het algemeen niet op elkaar aan. Zo kampen bedrijfstakken als de chemische industrie en de overige tertiaire dienstverlening met een relatief groot aantal moeilijk vervulbare vacatures. Ook de tertiaïrisering van de Nederlandse economie, waarbij het zwaartepunt van de werkgelegenheid verschuift van de industriële naar dienstverlenende bedrijfstakken, vergt aanpassingen van de arbeidsmarkt.

Loondifferentiatie kan bijdragen aan een vermindering van knelpunten op de arbeidsmarkt. In dit onderzoek staat de differentiatie naar bedrijfstak in het middelpunt. In het algemeen kent loondifferentiatie twee doelstellingen:⁴

- Verkrijgen van een betere afstemming tussen vraag en aanbod op (een deel van) de arbeidsmarkt.
- Koppeling van de loonstijging aan de gang van zaken in de betrokken sectoren en bedrijven.

Voor het bereiken van een betere allocatie van arbeid kan loondifferentiatie dienen als smeermiddel. Een relatieve loonstijging moet meer aanbod van een betrokken categorie op de arbeidsmarkt uitlokken en eventueel de vraag laten dalen. Bij een goede marktwerking dienen in een bedrijfstak met een relatief krappe arbeidsmarkt de lonen meer te stijgen dan in bedrijfstakken met een relatief ruime arbeidsmarkt. Echter, een en ander hangt op korte termijn ook samen met de tweede doelstelling.

Bij de tweede doelstelling is loondifferentiatie gericht op het koppelen aan bedrijfstakspecifieke ontwikkelingen zoals winstgevendheid en productiviteitstoename (rent-sharing). In een bedrijf(stak) waar sprake is van een relatief gunstige winstsituatie en/of arbeidsproductiviteitsontwikkeling kunnen werkgevers de lonen naar verhouding meer laten stijgen dan in andere bedrijfstakken. Bovendien zal de relatief gunstige winstgevendheid waarschijnlijk gepaard gaan met een grotere vraag naar arbeid, hetgeen samenhangt met de eerste doelstelling. Echter, concurrentie kan ervoor zorgen dat op termijn overwinsten niet voorkomen of dat die overwinsten (snel) verdwijnen. Bij volledige vrije mededinging geldt in theorie dat bedrijven/bedrijfstakken voor dezelfde soorten arbeid eenzelfde prijs betalen. Paragraaf 2.3 laat zien dat dit in de praktijk niet het geval is.

⁴ Zie onder andere Galan, C. de (1980), Gedifferentieerde loonvorming, ESB 20-2-1980.

Loondifferentiatie leidt dus theoretisch tot een aanpassing en reallocatie van de beroepsbevolking over de verschillende bedrijfstakken, zodanig dat de werking van de arbeidsmarkt optimaal is: geen onvrijwillige, persistente werkloosheid.⁵ De vraag is dan ook of de huidige beloningsverhoudingen tussen bedrijfstakken voldoende de schaarste-verhoudingen op de arbeidsmarkt reflecteren om prikkels tot reallocatie te bewerkstelligen. Deze vraag is echter moeilijk te beantwoorden, maar dit onderzoek kan wel inzicht geven in de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken in het recente verleden.

Deze paragraaf belicht verder kort enkele theoretische gedachten omtrent loondifferentiatie en het institutionele kader in Nederland. Aangezien uit Van der Wiel (1993) bleek dat er enige mate van afruil tussen het contractloon en het incidentele loon - of beter gezegd loondrift - lijkt te bestaan, wordt tevens nagegaan in hoeverre de bestaande theorieën dit fenomeen behandelen. Allereerst zal echter de samenstelling van het gebruikte loonbegrip worden toegelicht.

2.2 Samenstelling loonvoet⁶

Bij het analyseren van de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken is het onvoldoende als daarvoor alleen de loonvoetontwikkeling - de loonsom (inclusief sociale lasten) per arbeidsjaar - als maatstaf wordt gekozen. Weliswaar komen in de loonvoetmutaties alle ontwikkelingen tot uitdrukking die vanuit kosten oogpunt relevant zijn voor de werkgever, maar vanuit het oogpunt van de werknemer is een beperkter begrip relevant. Derhalve is een splitsing van de loonvoet noodzakelijk. De loonvoetontwikkeling bestaat uit drie componenten:

- Veranderingen in contractloon
- Veranderingen in sociale lasten werkgevers
- Incidentele loonmutaties

In de ontwikkeling van het *contractloon* komen veranderingen in het loon tot uiting die (veelal) via een CAO tussen werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers zijn overeengekomen. Deze veranderingen gelden in het algemeen voor brede beroepsgroe-

⁵ In dit verband wordt ook wel de term NAIKU gebruikt. Dit is het werkloosheidspercentage waarbij de inflatie stabiel blijft. Het wordt ook wel de evenwichtswerkloosheid genoemd.

⁶ In bijlage A staat een uitvoerige beschrijving van alle looncomponenten.

pen en/of bedrijfstakken. Een afwijkende ontwikkeling van het contractloon tussen bedrijfstakken leidt ceteris paribus tot loondifferentiatie.

Veranderingen in *sociale lasten* leiden eveneens tot een verandering in de loonvoet. De sociale lasten hebben betrekking op de werkgeversbijdrage in de pensioenpremies en de sociale premies. De hoogte van de sociale lasten per bedrijfstak zijn onder meer afhankelijk van de (verwachte) uitgaven van sociale verzekeringsfondsen en pensioenfondsen van de betreffende bedrijfstak en van de beloningsstructuur van het personeelsbestand. Afhankelijk van de hoogte van het maximum premie-inkomen en de bijbehorende franchise, kan een bedrijfstak met relatief veel laag beloonde sterker profiteren van een lastenverlaging.

Het laatste loonelement, de *incidentele loonmutaties*, is in dit onderzoek voor een deel een restpost. Het CPB definieert de incidentele loonmutatie als: ‘Het verschil tussen de (feitelijke) mutatie in de loonsom per werknemer (exclusief sociale lasten en pensioenpremies werkgevers) en de mutatie in de loonsom per werknemer als gevolg van CAO-wijzigingen en algemene loonmaatregelen’.⁷ Vanwege analyse-doeleinden die hieronder worden toegelicht, is het incidenteel opgesplitst in twee componenten:

- Het *structureffect*
- De *loondrift*

In het *structureffect* komen verschuivingen in onder meer leeftijdsopbouw, verhouding tussen mannelijke en vrouwelijk werknemers en opleidingsniveau tot uiting. Net als bij de sociale lasten is er vanuit de optiek van de werknemer geen samenhang met de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken. De individuele werknemer is niet gebaat bij een hoger structureffect omdat deze normaliter geen extra inkomen ontvangt als hij met meer hoog opgeleiden gaat werken.

Het *loondrift-effect* is wel interessant voor de werknemer. Deze looncomponent is meer te beschouwen als een soort spanningsvariabele van de arbeidsmarkt. Indien op bepaalde delen van de arbeidsmarkt schaarste heerst of dreigt, kunnen werkgevers (al dan niet gedwongen) besluiten om bepaalde (groepen) werknemers extra te belonen. In deze extra beloning komen dus allerlei buiten de CAO gelegen gelden zoals toeslagen en winstuitkeringen tot uitdrukking. Ook looncomponenten met een grotendeels persoonlijke beloningselement, die dus niet direct afhankelijk hoeven te zijn van de economische situatie in een bedrijfstak maar meer samenhangen met de persoonlijke prestatie van een werknemer, vallen hieronder.

⁷ Middelkoop, W.C. en A.R. Brouwer (1979): ‘Een verklaring voor de incidentele loonontwikkeling vanaf 1954’, CPB, interne notitie 78/III/16.

Kortom, vanuit het oogpunt van de werknemer is het contractloon en de loondrift tezamen de relevante maatstaf om te kijken naar differentiatie tussen bedrijfstakken. Voor de werkgever is dit loonbegrip ook relevant voor zijn positie op de arbeidsmarkt (wervingsaspect). Daarnaast spelen voor de werkgever echter meer loonelementen mee in zijn beslissing omtrent investeren en werkgelegenheid en in zijn concurrentiepositie (kostenaspect). Daarom wordt ook gekeken naar de verschillen in ontwikkeling van het *bruto loon*, dat wil zeggen het contractloon inclusief het incidentele loon, en de loonvoet, dat wil zeggen het bruto loon en de sociale lasten van de werkgevers tezamen.

2.3 Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken: enkele theorieën⁸

Neo-klassieke en 'human capital'-theorie

Binnen de traditionele *neo-klassieke theorie* geldt dat de beloning van een bepaald type werknemer op ieder moment gelijk is aan zijn productiviteit. Die productiviteit wordt bepaald door kwalificaties als opleidingsniveau, leeftijd, geslacht en ervaring. Het marktmechanisme leidt ertoe dat beloningsverschillen tussen personen uitsluitend het gevolg zijn van verschillen in deze kwalificaties en het karakter van de werkzaamheden. Dit laatste wordt ook wel aangeduid met de term 'compenserende verschillen', zoals vergoedingen voor gevaarlijk en uitzonderlijk werk.

De *'human capital'-theorie* volgt in belangrijke mate deze neo-klassieke gedachte. Centraal staat immers de gedachte dat een investering in opleiding de productiviteit van de werknemer verhoogt, waarmee als beloning (rendement!) een hoger loon kan worden verkregen.⁹ De gelijkheid tussen beloning en arbeidsproductiviteit gaat over het gehele dienstverband nog steeds op, maar niet meer op ieder moment.

Volgens de neo-klassieke gedachte krijgen werknemers met dezelfde kwaliteiten en gelijkwaardige functies bij goed werkende product- en factormarkten dus evenveel loon en weerspiegelen loonverschillen tussen bedrijfstakken alleen verschillen in de kwaliteit van het personeelsbestand. Verschillen in loonontwikkelingen tussen bedrijfstakken zouden daardoor alleen maar kunnen voortkomen uit afwijkende ontwikkelingen van het structureffect tussen bedrijfstakken. Bijvoorbeeld doordat in een bepaalde bedrijfstak

⁸ Voor een uitgebreid recent overzicht van arbeidsmarkttheorieën en loonverschillen zie o.a. Teulings, C.N., en J. Hartog (1998), *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, Cambridge University Press.

⁹ Overigens wordt in de human capital-theorie onderscheid gemaakt tussen generieke- en specifieke vaardigheden. Het laatste type kan de werknemer minder gemakkelijk te gelde maken buiten de onderneming. Dit beïnvloedt zijn onderhandelingspositie negatief, waardoor een lager loon resulteert.

een sterkere verschuiving plaatsvindt naar hoger opgeleiden dan in een andere bedrijfstak. Normaliter verdienen hoger opgeleiden meer dan lager opgeleiden. Als wordt gecorrigeerd voor dit structureffect, dan zou de loonontwikkeling tussen bedrijfstakken gelijk op moeten gaan.

Uit empirisch onderzoek blijkt echter dat er in veel landen toch verschillen in loonniveaus tussen bedrijfstakken en bedrijven bestaan na correctie voor persoonlijke kwaliteiten en compenserende verschillen. Dit geldt ook voor Nederland.¹⁰ Met name de publicatie van Krueger en Summers (1988), die systematische verschillen vinden in beloningen tussen bedrijfstakken, is de aanzet tot het zoeken naar andere verklaringen.¹¹

Deels wordt de verklaring voor de loonverschillen tussen bedrijven gezocht binnen de neo-klassieke gedachte in het niet waarnemen van bepaalde karakteristieken. Deze zouden mede bepalend zijn voor productiviteitsverschillen. Deels wordt de verklaring gezocht in het falen van de markt. Imperfecties op bepaalde productmarkten kunnen bijvoorbeeld leiden tot 'rents' op deze markten, waarvan de factor arbeid een deel naar zich toe kan trekken. Instituties, zoals de wijze waarop werknemers- en werkgeversorganisaties onderhandelen over het loon en de rol van de overheid hierin in de vorm van wetten en regels, kunnen hierbij ook een rol spelen.

Twee alternatieve loontheorieën: insider/outsider en efficiency wage

Eén loontheorie die de rol van instituties benadrukt in het loonvormingsproces en de mogelijkheid van loonverschillen tussen gelijkwaardige functies in verschillende bedrijfstakken openlaat is de *insider-outsider* theorie.

Verondersteld wordt dat werknemers (insiders) meer macht hebben in de loononderhandelingen dan werklozen (outsiders). Werknemers kunnen via hun vakbonden een hogere loonvoet afdwingen in het onderhandelingsproces, omdat vakbonden meer rekening houden met de belangen van werknemers dan met die van werklozen. Immers, vanwege de ontslagwetgeving kunnen werknemers niet zo maar vervangen worden door werklozen. Bovendien hebben ze een grotere onderhandelingsmacht door het bestaan van opleidings- en wervingskosten en geïncorporeerde kennis.

In feite is de insider-outsider theorie gebaseerd op het hold-up probleem. Het dreigen met het overgaan naar een ander, concurrerend, bedrijf geeft zittende werknemers extra macht, waardoor de mogelijkheid bestaat een deel van de (over)winst van een bedrijf toe te eigenen. De beloningsverschillen tussen bedrijven zullen daardoor positief

¹⁰ Zie Hartog, J., R. van Opstal en C. Teulings (1994), Nederland versus de Verenigde Staten; welk land kent het grootste insider-outsider probleem? ESB 8-6-1994, blz. 528-533.

¹¹ Krueger, A.B en L.J. Summers (1988), Efficiency wages and the inter-industry wage structure, *Econometrica*, 56, blz. 259-293.

samenhangen met de winstgevendheid en de arbeidsproductiviteit van een bedrijf, de laatste als indicator voor een bepaalde mate van specifieke kennis. Dit zou met name gelden voor kapitaalintensieve bedrijven in de industrie.

Uit onderzoek van Graafland en Lever (1994) naar de werking van de insider-outsider theorie op het Nederlandse loonvormingsproces blijkt dat met name externe factoren als inflatie en algehele verbeteringen van de productiviteit het loon bepalen op bedrijfstakniveau en niet de insider/outsider-effecten.¹² Wel is voor de dienstensector een grotere gevoeligheid voor interne factoren als afzetprijs en productiviteit gevonden dan voor de industrie. Dit is op voorhand niet wat zou worden verwacht, omdat de macht van de insiders juist groter verondersteld wordt te zijn bij kapitaalintensieve bedrijfstakken. Een mogelijke verklaring is volgens Graafland en Lever dat werknemers in de industrie hun grotere macht benutten om de loonuitkomsten te koppelen aan de macro loonontwikkeling in plaats van afhankelijk te zijn van sterk fluctuerende bedrijfsspecifieke uitkomsten.

Een andere alternatieve loontheorie, deels complementair aan de insider-outsider theorie, is de *'efficiency wage'* theorie. In deze theorie is de arbeidsproductiviteit voor een belangrijk deel afhankelijk van het loon en niet zoals bij de neo-klassieke gedachte omgekeerd. De hoogte van het loon bepaalt de inzet van de werknemer. Dit zadelt de werkgever op met een monitoring-probleem. Als de beloning te laag is, zal de werknemer een andere werkgever zoeken of ondermaats presteren. De efficiënte loonvoet hoeft niet gelijk te zijn aan de loonvoet bij een evenwichtige markt. Door een hoger loon te bieden dan het marktruimend loon kan de werkgever een zekere discipline kopen van de werknemer en zo een deel van het monitoring-probleem oplossen. Doordat de 'efficiënte loonvoet'-overwegingen verschillen per bedrijfstak, kunnen dezelfde type werknemers met gelijkwaardige functies in verschillende bedrijfstakken een uiteenlopende beloning ontvangen.

Kortom, beide theorieën benadrukken dat door allerlei instituties een onvolledige marktwerking resulteert, waardoor er loondifferentiatie tussen dezelfde soort arbeid kan optreden.

Recente ideeën benadrukken daarentegen het belang van instituties bij het reduceren van marktfalen, zoals het hold-up probleem en de macht van insiders, en wijzen erop dat

¹² Graafland, J.J. and M.H.C. Lever (1994), Internal and external forces in sectoral wage formation; evidence from the Netherlands, CPB onderzoeksmemorandum 114.

instituties daardoor kunnen bijdragen aan een efficiënter economisch proces.¹³ Corporatistische arbeidsmarkten hebben een loonstructuur met kleinere loonverschillen tussen bedrijfstakken.

Door middel van bijvoorbeeld algemeen geldende CAO's die door overkoepelende organisaties worden vastgesteld, wordt het hold-up en machtsprobleem direct aangepakt. Hierdoor kunnen individuele werknemers niet meer hun marktmacht uitbuiten door te dreigen op te stappen om een hoger loon af te dwingen. Individuele werkgevers zijn op hun beurt in principe verzekerd dat zoveel mogelijk rekening is gehouden met algemene ontwikkelingen. Het hold-up probleem wordt daardoor geminimaliseerd.

Incidenteel loon en contractloon: communicerende vaten?

Vergeleken met de algemene (contract-)loontheorieën staat het denken over het incidentele loon nog in de kinderschoenen. De neo-klassieke gedachte ziet het incidentele loon als een corrigerende factor op het 'verkeerd', namelijk niet in overeenstemming met de marktsituatie, afgesloten contractloon. Vanuit zo'n gezichtspunt is verdere theorievorming niet echt interessant. Dat is pas interessant als blijkt dat de ontwikkeling van beide looncomponenten niet onderling afhankelijk is.

In de jaren vijftig werd een aanvang gemaakt met het bestuderen van het incidentele loon, of beter gezegd de loondrift, door onder andere Hansen en Rehn (1956).¹⁴ Grosso modo kunnen de theorieën/-hypotheses op dit terrein tegenwoordig worden gescheiden in twee denkrichtingen:

- Loondrift is een corrigerend loonelement
- Loondrift is een onafhankelijk loonelement

Bij de eerste denkrichting zijn veranderingen in het contractloon en de loondrift alternatieven om een loonontwikkeling te realiseren die bepaald wordt door vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Er vindt dus een afruil plaats tussen beide looncomponenten. Verondersteld wordt dat het contractloon traag reageert op of onvoldoende aansluit op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. Bij de collectieve loononderhandelingen kunnen werkgevers- en werknemersorganisaties vaak pas met enige vertraging inspelen op veranderingen op de arbeidsmarkt. Als het contractloon te laag is in vergelijking met de marktsituatie zal de loondrift dus hoger zijn om zodoende toch een loonontwikkeling te realiseren die wel in overeenstemming is met de marktsituatie. Individuele

¹³ Zie Teulings et al. (1998) voor een aantal voorbeelden.

¹⁴ Zie Hansen, B. en G. Rehn, (1956), On wage drift: A problem in money-wage dynamics, Twenty five essays in honour of Erik Lindahl, Ekonomisk Tidskrift, Stockholm, blz. 87-138.

werkgevers kunnen via toeslagen en dergelijke een meer marktconforme beloning genereren.

Bij de tweede denkrichting komen het contractloon en de loondrift onafhankelijk van elkaar tot stand. Zowel bij de loondrift als bij het contractloon wordt onderhandeld over de hoogte van het loon. Dezelfde factoren als bij het contractloon bepalen de hoogte van de loondrift, zoals de vraag naar arbeid. Maar ook meer bedrijfstakspecifieke elementen als winsten en productiviteit zijn van belang, waardoor loonverschillen tussen bedrijfstakken kunnen ontstaan.

In hold-up modellen, waarin het belang van corporatistische instituties voor een efficiënt productieproces wordt benadrukt, wordt de loondrift verklaard uit het al dan niet bestaan van 'outside-options'.¹⁵ Corporatistische organisaties onderhandelen over de aanpassing van het nominale contractloon van een groep werknemers zonder rekening te houden met opties als het door de individuele werknemer schermen met een andere baan en het failliet gaan van een bedrijf. Zodra deze opties in het geding zijn, zullen de werkgever en werknemer het contractloon aanpassen.

2.4 **Institutioneel kader loonvormingsproces na 1969**

Gelet op het mogelijke belang van instituties op het loonvormingsproces schetst deze paragraaf kort het institutioneel en wettelijk kader in Nederland na 1969.

Eind 1969 werd de Wet op de Loonvorming aangenomen. De sociale partners kregen voortaan zelf de verantwoordelijkheid over de af te sluiten CAO's. De regering behield echter de mogelijkheid om in te grijpen in de loonvorming. De Minister van Sociale Zaken kon tot 1976 selectief ingrijpen, maar kon ook een algemene loonmaatregel afkondigen. Hiervan is een aantal malen gebruik gemaakt. In de jaren zeventig en begin jaren tachtig faalden de werkgevers en werknemers een aantal malen in het bereiken van loonakkoorden die de regering passend vond bij de economische toestand. De regering achtte het voor het herstel van de economie en het terugdringen van de werkloosheid noodzakelijk om de hoge loongroei te drukken. Deze fase wordt aangeduid als de loonwetfase. Deze liep van 1970 tot met 1982.

Na 1982 ontstond een andere situatie. Aanzet hiertoe vormde het tweede rapport van de commissie Wagner, waarin werd gepleit voor decentrale loonvorming. De regering volgde dit advies op, mede gesteund door het bereikte Stichtingsakkoord (Wassenaar) tussen vakbonden en werkgeversorganisaties in 1982 om voortaan te streven naar loonmatiging ten behoeve van de werkgelegenheid. Tegenover de loonmatiging stelde de overheid lagere sociale lasten voor werkgevers en werknemers.

¹⁵ Zie Teulings et al. (1998).

De jaren na 1982 kunnen daarom worden gekenmerkt als een fase zonder looningrepen, waarbij op decentraal niveau door de sociale partners afspraken zijn gemaakt zonder directe bemoeienis van de regering. Indirect is er natuurlijk wel bemoeienis via de algemeen verbindend verklaring (AVV) van CAO's. De minister van Sociale Zaken verklaart immers gewoonlijk een CAO algemeen verbindend indien CAO-bepalingen gelden voor een belangrijke meerderheid van de werknemers in een bedrijfstak. Niet-georganiseerde werkgevers en werknemers in deze bedrijfstak zijn daardoor niet vrij om arbeidsvoorwaarden af te sluiten die ze zelf willen, maar ze zijn verplicht de CAO na te komen die de georganiseerden hebben afgesloten.

De sociale partners kunnen dus na het Wassenaar-akkoord op decentraal niveau afspraken maken, waarbij beter rekening kan worden gehouden met de situatie per bedrijfstak, zoals de groei van de arbeidsproductiviteit en de (ontwikkeling van de) winstgevendheid. A priori zou een sterkere loondifferentiatie na 1982 kunnen worden verwacht dan voorheen. Om dit na te gaan, is de periode 1972-1995 gesplitst in twee deelperioden¹⁶:

- 1972-1982 : Loonwetfase
- 1983-heden : Fase zonder looningrepen

¹⁶ Vanwege de beschikbaarheid van gedetailleerd datamateriaal is een uitgebreide loonanalyse pas mogelijk vanaf 1972.

3. Empirie¹⁷

3.1 Loonvoetontwikkeling per bedrijfstak na 1969

Indicatoren voor loondifferentiatie

Voor de bepaling van de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken past dit onderzoek twee statistische indicatoren toe: de standaarddeviatie voor de loonvoetontwikkeling en de variatiecoëfficiënt voor het loonniveau.

De standaarddeviatie voor de loonvoetontwikkeling bepaalt de afwijking van de loonontwikkeling van bedrijfstakken ten opzichte van de gemiddelde loonvoetontwikkeling voor het gehele bedrijfsleven. De variatiecoëfficiënt wordt gebruikt om de variatie in het loonniveau tussen bedrijfstakken te schalen. De variatiecoëfficiënt is gedefinieerd als de standaarddeviatie van het loonniveau gerelateerd aan het gemiddelde loonniveau.¹⁸ Voor beide indicatoren geldt dat een lagere waarde duidt op minder differentiatie.

In tabel 3.1 zijn de gemiddelde loonniveaus per arbeidsjaar, de loonvoet, voor enkele bedrijfstakken weergegeven. Dat er loonverschillen tussen bedrijven bestaan blijkt duidelijk uit de tabel. In 1995 werd in de bedrijfstak landbouw gemiddeld bijna f 45 000 per arbeidsjaar verdiend, terwijl werknemers in de bedrijfstak delfstoffenwinning gemiddeld zo'n f 60 000 meer verdienden.

¹⁷ De bedrijfstakindeling is conform de SBI 1974. Voor deze indeling is 1995 het laatst beschikbare jaar.

¹⁸ De standaarddeviatie is gedefinieerd als:

$$(1) \quad \sigma_{\mu} = \sqrt{\sum_i^n \frac{(\mu_i - \bar{\mu})^2}{n}}$$

waarbij σ_{μ} Standaarddeviatie loonvoetontwikkeling
 μ_i Loonvoetontwikkeling bedrijfstak i (met streep gemiddelde ongewogen loonvoetontwikkeling)

De variatiecoëfficiënt van het loonniveau is de uitkomst van:

$$(2) \quad \sigma_l / \bar{l} = \left(\sqrt{\sum_i^n \frac{(l_i - \bar{l})^2}{n}} \right) / \bar{l}$$

waarbij σ_l Standaarddeviatie loonvoet
 \bar{l} Loonvoet (met streep gemiddelde loonvoet)

Tabel 3.1 Impressie van loonvoeten per bedrijfstak^a, 1970-1995

	1970	1990	1995
	gulden		
Landbouw, bosbouw en visserij	12208	42833	44964
Metaal- en optische industrie	16703	61513	73489
Aardolie-industrie	29000	90444	100222
Delfstoffenwinning	22150	93700	104000
Openbare nutsbedrijven	22381	67844	85357
Bouwnijverheid en -installatiebedrijven	13718	57297	66774
Handel	14122	50483	59328
Andere tertiaire diensten	13472	48162	56426
Kwartaire diensten	16828	55695	64807
Overheid	23700	68116	89154
Totaal	16678	58395	69394
Bedrijven	15590	56644	66346
Variatiecoëfficiënt	0,269	0,237	0,233

^a Loonsom per arbeidsjaar

Bron: CPB, Lange Reeksen, afdeling Bedrijfstakkencoördinatie (BTC).

Interessant is de vraag in hoeverre de verhoudingen in de tijd stabiel zijn. Afgemeten aan de variatiecoëfficiënt is de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken in 1995 geringer dan in 1970. Het vervolg van deze paragraaf zoekt scherper in op deze trend, waarbij allereerst de mate van differentiatie in de loonvoetontwikkeling centraal staat.

Loondifferentiatie na 1969

De loonvoetstijging in de periode 1970-1995 bedroeg voor het bedrijfsleven gemiddeld 6¼% per jaar (zie tabel 3.2).¹⁹ De toename van de loonvoet was in de loonwetfase, de

¹⁹ Voor bedrijfstakken met weinig werkgelegenheid is de loonvoetontwikkeling niet goed te beoordelen vanwege afrondingsproblemen bij de werkgelegenheid. De loonsom is in de Nationale Rekeningen (NR) namelijk uitgedrukt in miljoenen guldens, de arbeidsjaren in duizenden. Bedrijfstakken met weinig werkgelegenheid zijn: aardolie-industrie, delfstoffenwinning en exploitatie van onroerend goed. In het vervolg zijn deze bedrijfstakken buiten beschouwing gelaten.

periode 1970-1982, veel sterker dan in de daaropvolgende periode 1983-1995.²⁰ Doordat het inflatietempo in de periode 1983-1995 veel minder sterk is dan in de voorgaande periode ligt het ook voor de hand dat de gemiddelde loonontwikkeling gematigder is.

Tabel 3.2 Loonvoetontwikkeling per bedrijfstak, 1970-1995

	1970-95	1970-1982	1983-95
	mutaties per jaar in %		
Landbouw, bosbouw en visserij	5,6	9,4	1,8
Voeding- en genotmiddelenindustrie	6,9	10,8	3,1
Overige industrie	6,7	10,5	3,1
Chemische- en rubberindustrie	6,6	10,0	3,3
Metaal- en optische industrie	6,4	10,1	2,7
Aardolie-industrie	5,1	9,1	1,3
Delfstoffenwinning	6,6	10,9	2,5
Openbare nutsbedrijven	5,7	8,6	2,9
Bouwnijverheid en -installatiebedrijven	6,8	11,4	2,4
Exploitatie van onroerend goed	6,1	10,0	2,4
Handel	6,1	10,0	2,5
Zee- en luchtvaart	6,0	9,2	2,8
Overig transport en opslag	6,0	10,0	2,1
Communicatiebedrijven	6,0	8,5	3,5
Bank- en verzekeringswezen	6,6	10,0	3,3
Andere tertiaire diensten	6,2	10,4	2,2
Kwartaire diensten	5,7	9,6	2,0
Overheid	5,6	8,8	2,5
Totaal	6,1	10,0	2,3
Bedrijven	6,2	10,2	2,3
Marktsector	6,3	10,3	2,4
Industrie	6,6	10,4	3,0
Commerciële diensten	6,1	10,0	2,3
<u>Standaarddeviatie</u>	<u>0,37</u>	<u>0,69</u>	<u>0,54</u>

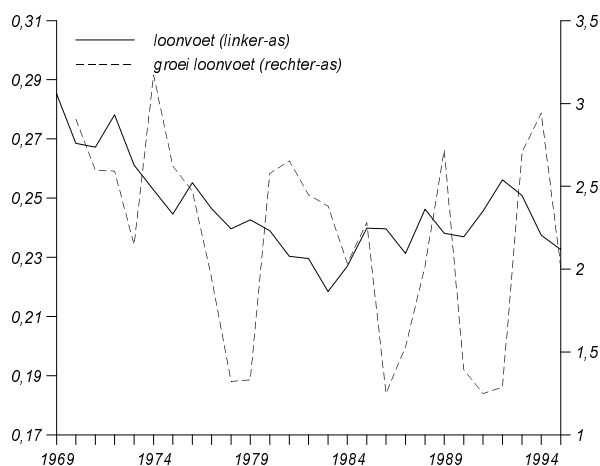
Bron: CPB, Lange Reeksen bestand afdeling BTC.

²⁰ Het terugrekenen van de revisie 1987 heeft op macro-niveau geen grote invloed op de ontwikkeling van de loonvoet gehad. Op bedrijfstakniveau zijn de verschillen in loonontwikkeling tussen vòòr en na revisie soms wat groter.

Op middellange termijn is het verschil in de loonvoetontwikkeling tussen bedrijfstakken bescheiden. Dit geldt temeer als de overheid, gepremieerde en gesubsidieerde sector - hieronder vallen (delen van) de kwartaire sector, openbare nutsbedrijven en de communicatiebedrijven- en de landbouw buiten beschouwing worden gelaten. Ook bezien vanuit een hoger aggregatieniveau blijft deze conclusie overeind. De ontwikkelingen in de industrie en de commerciële diensten ontlopen elkaar niet veel, al is de toename van het gemiddelde loon bij de eerste wel altijd hoger. Een afwijkend structureffect kan hieraan ten grondslag liggen.²¹ Kortom, de differentiatie in de loonvoetmutatie tussen bedrijfstakken is op langere termijn beperkt.

Op korte termijn is er overigens wel degelijk sprake van sterke verschillen in loongroei tussen bedrijfstakken. De *standaarddeviatie* is per jaar aanzienlijk groter dan voor de afzonderlijke twee deelperioden gemiddeld (zie figuur 3.1 en tabel 3.2). Het verloop van de standaarddeviatie en *variatiëcoëfficiënt* van jaar op jaar laat bovendien aanzienlijke fluctuaties zien.

Figuur 3.1 Standaarddeviatie loonvoetontwikkeling (rechter-as) en variatiëcoëfficiënt loonniveaus (linker-as), 1969-1995

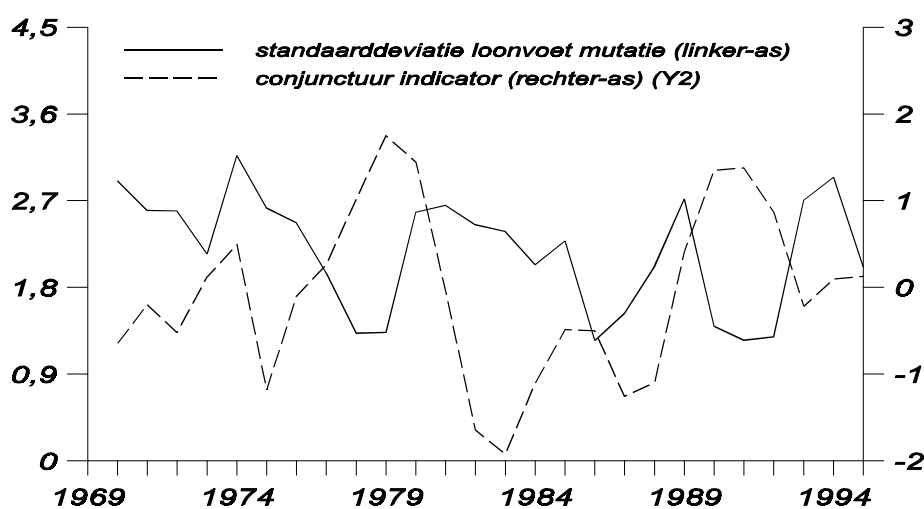


²¹ Een verklaring voor dit verschil is outsourcing van laaggeschoold werk van de industrie naar de dienstensector. Hierdoor stijgt het gemiddelde loon in de industrie relatief ten opzichte van dat in de dienstensector. Vroeger was de kantinejuffrouw bijvoorbeeld in dienst van een industriële onderneming: nu werkt ze nog daar, maar wordt betaald door een cateraar uit de dienstensector.

De bescheiden loondifferentiatie op termijn blijkt ook uit het verloop van de variatiecoëfficiënt van het loonniveau. Deze indicator neemt tot 1983 duidelijk af. Het verschil in beloningsniveau tussen bedrijfstakken vermindert. Na 1983 is het beeld minder eenduidig. De wat ruimere mogelijkheden van de werkgevers- en werknemersorganisaties om gezamenlijk de loonontwikkeling op decentraal niveau te bepalen lijkt aanvankelijk tot iets meer differentiatie in de beloning geleid te hebben. Gemiddeld genomen is de variatie in de periode na 1983 echter kleiner dan de periode ervoor. De standaarddeviatie van de loonvoetontwikkeling bevestigt dit beeld (zie tabel 3.2). Deze andere indicator voor de mate van loondifferentiatie heeft in de periode voor het Wassenaar-akkoord een hogere waarde dan erna. Bovendien blijkt dat over de gehele periode 1970-1995 de verschillen in loonontwikkeling tussen de bedrijfstakken kleiner zijn dan voor de deelperioden (zie tabel 3.2).

Twee opvallende uitkomsten vereisen enige toelichting. Ten eerste is het opvallend dat in de landbouw de laagste toename van de loonsom per arbeidsjaar in beide deelperioden plaatsvond. Dit lijkt voor de periode 1983-1995 enigszins twijfelachtig. Vanwege de voortschrijdende industrialisering en schaalvergroting is weliswaar de totale werkgelegenheid in de landbouw fors ingekrompen, maar het aantal werknemers neemt sinds het midden van de jaren tachtig weer toe. Dit wordt in belangrijke mate bepaald door de verschuiving van de arbeidsextensieve akkerbouw naar de arbeidsintensieve tuinbouw. Een verklaring voor het achterblijven van de loonvoetontwikkeling kan de lagere beloning van werknemers in de tuinbouw zijn in vergelijking met collega's in de akkerbouw.

Figuur 3.2 *Vergelijking conjunctuurindicator (rechter-as) en standaarddeviatie loonvoetontwikkeling (linker-as), 1969-1995*



Voorts valt het min of meer anti-cyclische verloop op van de standaarddeviatie van de loonvoetontwikkeling (zie figuur 3.2). Bij een hoogconjunctuur is de standaarddeviatie in het algemeen kleiner dan bij een laagconjunctuur. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat in de conjunctuurgevoelige bedrijfstakken bij een laagconjunctuur relatief meer lager opgeleiden worden ontslagen dan hoger opgeleiden. Hierdoor neemt de ontwikkeling van de gemiddelde loonvoet in deze bedrijfstak sterker toe dan in de minder conjunctuurgevoelige bedrijfstakken. Bij een hoogconjunctuur is de financiële ruimte in alle bedrijfstakken ruimer, waardoor het lijkt dat de ene bedrijfstak qua beloning niet wil onderdoen voor de andere bedrijfstak.²² Hierdoor resulteert een geringere standaarddeviatie.

Een tweede verklaring voor dit patroon kan zijn dat conjunctuurgevoelige bedrijfstakken een relatief grotere behoefte hebben aan loonflexibiliteit dan ‘onvoelige’ bedrijfstakken. Een relatief kleiner deel van de beloning bij conjunctuurgevoelige bedrijfstakken bestaat uit een contractueel vast loon. Bij een laagconjunctuur kunnen ze buiten de geldende CAO’s om hun loonkosten drukken door minder flexibel loon uit te betalen. Dit leidt ook tot meer loondifferentiatie bij laagconjunctuur. Bij een hoogconjunctuur geldt het omgekeerde.

3.2 **Ontwikkeling loonbestanddelen na 1969**

Deze subparagraaf analyseert de ontwikkeling van het bruto loon van de Nederlandse bedrijfstakken na 1969 en de bestanddelen van het bruto loon. Voor de analyses wordt het bruto loon gesplitst in de verschillende elementen zoals uiteengezet in paragraaf 2.2. Niet voor iedere bedrijfstak vermeld in tabel 3.2 is alle benodigde gedetailleerde bedrijfstakinformatie bekend, waardoor het aantal bedrijfstakken in het vervolg van de analyse minder is.

Het bruto loon is bepaald uit gegevens van de Nationale Rekeningen (NR). Het bruto loon is de som van het contractloon en incidenteel loon. De ontwikkeling van het contractloon is gebaseerd op de CBS-regelingsloonindex per week of maand. Het verschil tussen het bruto loon en het contractloon levert het incidenteel op. Het structureffect berust op berekeningen van het CPB. De loondrift, tenslotte, is berekend als het verschil tussen het incidenteel en het structureffect. De loondrift is dus een restpost die onder andere de veranderingen in specifieke beloningen bevat maar ook meetfouten.

²² Blijkbaar weegt dit markteffect zwaarder dan een koppeling van de loonstijging aan de gang van zaken in de betreffende bedrijfstak (zie doelstelling 2 in paragraaf 2.1)

Loonwetfase

De loonwetfase loopt, zoals gezegd, tot en met 1982. Al lag in deze fase de verantwoordelijkheid in principe bij de sociale partners, de regering zag zich niettemin genoodzaakt een aantal malen in te grijpen. Zo werden er in 1971, 1974, 1976, 1980-82 algemene loonmaatregelen afgekondigd, die tot doel hadden de lonen te matigen. De contractuele loonontwikkeling in bepaalde CAO's werd in die jaren door de regering dermate hoog bevonden dat hieraan een halt moest worden toegevoerd. In andere jaren van de loonwetfase probeerde de regering werkgevers en werknemers te overtuigen dat een bepaalde ontwikkeling van het contractloon wenselijk was, zonder dat er een bindende regeling tot stand kwam die dit moest effectueren.

Tabel 3.3 Ontwikkeling bruto loon en onderdelen, 1972-1982

	Bruto loon	Contractloon	Incidenteel loon	Structuureffect	Loondrift	Contract+loondrift
	mutaties per jaar in %					
Landbouw	8,3	9,1	-0,8	0,9	-1,7	7,3
Voeding en genot	9,2	8,6	0,6	1,0	-0,5	8,1
Textiel, kleding e.d.	9,7	8,3	1,3	1,3	0,0	8,3
Hout en bouw	8,7	7,8	0,9	1,3	-0,4	7,3
Papier en grafisch	8,4	7,1	1,2	1,3	0,0	7,0
Chemie	8,9	7,9	0,9	0,8	0,1	8,0
Metaal	9,0	7,5	1,4	1,0	0,4	7,9
Bouw	10,3	9,6	0,7	0,5	0,2	9,7
Handel	8,8	8,5	0,3	0,7	-0,4	8,0
Vervoer	8,4	8,2	0,2	0,6	-0,4	7,7
Bank en verzekeringen	9,1	8,6	0,5	1,0	-0,5	8,0
Ander tertiair	9,1	8,2	0,9	0,9	0,0	8,1
Standaarddeviatie	0,55	0,66	0,57	0,24	0,51	0,65

Bron: Bruto loon: CBS, diverse input/output-tabellen; Contractloon: CBS, regelingsloonindex per week en maand (1980=100); Structuureffect gebaseerd op berekeningen CPB.

De standaarddeviatie van de contractuele lonen is groter dan die van de bruto lonen (zie tabel 3.3). Opvallend is wederom de bedrijfstak landbouw die enerzijds bijna de hoogste stijging van het contractloon heeft, maar anderzijds de kleinste aanwas bij het bruto loon. Dit lijkt weinig plausibel. Aan het slot van deze paragraaf wordt hierop nog verder ingegaan.

De sterkste stijging van het contractloon in de loonwetfase vond plaats in de bouwnijverheid. Dit wordt vooral veroorzaakt door de ontwikkelingen in 1981 en 1982. In de bouw-CAO's is toen een systeem van basis-tijdlonen met toeslagmogelijkheden vervangen door een systeem van garantielonen. Een groot deel van de facultatieve toeslagen werden verwerkt in een nieuw vast tijdloon, waardoor het contractloon zowel in 1981 als in 1982 aanzienlijk steeg. Aangezien hier niet direct een algehele loonsverhoging mee werd beoogd, was de ontwikkeling van de loondrift in deze jaren fors negatief. Niettemin is de stijging van het bruto loon in de bouwnijverheid het hoogste van alle bedrijfstakken. Twee redenen kunnen spelen.

Door het nagenoeg ontbreken van buitenlandse concurrentie en de lage prijselasticiteit van de vraag kan de bouwsector hogere loonkosten zonder veel moeite doorberekenen in de afzetprijs. Ook kan de AVV een opwaarts effect uit hebben geoefend op het gemiddelde loonpeil in de bouw.²³ Een andere mogelijke reden voor de sterke toename in de gemiddelde loonvoet kan een samenstellingseffect zijn. Rond de bovengenoemde jaren vond er een uitstoot van ongeveer een kwart van het werknemersbestand in deze bedrijfstak plaats. Laag- en ongeschoolden waren oververtegenwoordigd in deze uitstoot, hetgeen leidt tot een aanzienlijk opwaarts effect op het gemiddelde loon. Dit effect is om onduidelijke redenen echter niet zichtbaar in het structureffect.

Fase zonder looningrepen

Mede door de economische situatie aan het begin van de jaren tachtig zag de overheid zich genoodzaakt tot een koerswijziging in het beleid. Naast het ingrijpen in de sociale zekerheid moesten onder andere de loonkosten worden gematigd om het verder oplopen van de werkloosheid een halt toe te roepen. Het akkoord van Wassenaar tussen de sociale partners, wat deels onder druk van de regering tot stand kwam, was het begin van een langdurige periode van loonmatiging en verbetering van de Nederlandse economie. Niet langer werden op centraal niveau gedetailleerde afspraken gemaakt. Wel deed men op centraal niveau algemene aanbevelingen en identificeerde men onderwerpen van gemeenschappelijk belang.

De huidige overlegstructuur doet een groot beroep op de verantwoordelijkheid van sociale partners.²⁴ De geringe inflatie en het in de hand houden van de sociale lasten hebben bijgedragen aan de gematigde loonkostenontwikkeling. De ontwikkeling van het bruto loon per arbeidsjaar ligt in de fase zonder looningrepen periode aanzienlijk onder die van de loonwetfase (zie nogmaals tabel 3.2).

²³ Zie CPB (1999), Woningbouw: tussen markt en overheid.

²⁴ Zie Gelauff, G.M.M. (1998), Beleid: met of zonder sociale partners, ESB 30-1-1998, blz.77.

In tegenstelling tot de loonwetfase is in de fase daarna de standaarddeviatie van het contractloon kleiner dan die van het bruto loon (vergelijk tabel 3.3 en 3.4). Bovendien is de differentiatie in de contractuele beloning tussen bedrijfstakken na het Wassenaar-akkoord geringer dan ervoor. Dit suggereert dat een grotere mate van decentralisatie bij het maken van *contractuele* afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties niet gepaard is gegaan met meer loondifferentiatie tussen bedrijfstakken. Afgemeten aan de standaarddeviatie van de loondrift vergrootte de verdere invulling van de financiële arbeidsvoorwaarden op lager aggregatieniveau de differentiatie wel weer. Echter, vergeleken met de loonwetfase is de differentiatie in het bruto loon dan nog kleiner.

Er is dus geen duidelijke aanwijzing dat er in de fase zonder looningrepen meer differentiatie plaatsvond dan in de voorafgaande periode. De veel lagere inflatie na 1983 maakte het ook minder makkelijk om meer loondifferentiatie tot stand te brengen.

Tabel 3.4 Ontwikkeling bruto loon en onderdelen, 1983-1995

	Bruto	Contractloon	Incidenteel loon	Structuureffect	Loondrift	Contract+loondrift
	mutaties per jaar in %					
Landbouw	1,5	2,2	-0,7	0,9	-1,6	0,6
Voeding en genot	3,1	1,9	1,1	1,0	0,2	2,1
Textiel, kleding e.d.	2,7	2,1	0,6	1,2	-0,6	1,5
Hout en bouw	2,0	1,6	0,4	1,2	-0,8	0,8
Papier en grafisch	3,1	2,0	1,1	1,2	-0,1	1,9
Chemie	3,2	2,0	1,2	1,1	0,1	2,1
Metaal	2,9	1,9	0,9	0,9	0,1	2,0
Openbare nutsbedrijven	3,4	0,9	2,4	0,7	1,8	2,7
Bouw	2,4	2,1	0,3	0,8	-0,5	1,6
Handel	2,4	1,8	0,6	0,8	-0,2	1,6
Vervoer	2,8	2,2	0,6	0,9	-0,3	1,8
Bank en verzekeringen	3,0	1,7	1,3	1,4	-0,2	1,6
Ander tertiair	2,2	1,9	0,3	0,9	-0,6	1,3
Standaarddeviatie	0,52	0,32	0,71	0,21	0,73	0,53

Bron: Bruto loon: CBS, diverse input/output-tabellen; Contractloon: CBS, regelingsloonindex per week en maand (1990=100); Structuureffect gebaseerd op CPB-berekeningen.

Totale periode

In paragraaf 3.1 is geconstateerd dat op lange termijn de differentiatie in de ontwikkeling van de loonvoet (en het bruto loon) tussen bedrijfstakken bescheiden is. Tabel 3.5

geeft de resultaten voor de loononderdelen per bedrijfstak in meer detail weer. De loondifferentiatie bij het contractloon is geringer dan bij het bruto loon. De variantie van het contractloon en loondrift tezamen is echter het grootst. Voor alle loonbegrippen geldt dat de mate van variantie tussen bedrijfstakken op lange termijn geringer is dan op middellange termijn.

Tabel 3.5 Ontwikkeling bruto loon en onderdelen, 1973-1995

	Bruto loon	Contractloon	Incidenteel loon	Structureel effect	Loondrift	Contract +loondrift
	mutaties per jaar in %					
Landbouw	4,4	5,2	- 0,7	0,9	- 1,6	3,5
Voeding en genot	5,7	4,8	0,9	1,0	- 0,1	4,7
Textiel, kleding e.d.	5,7	4,7	0,9	1,2	- 0,3	4,4
Hout en bouw	4,9	4,2	0,6	1,2	- 0,6	3,6
Papier en grafisch	5,4	4,2	1,2	1,2	- 0,1	4,1
Chemie	5,6	4,5	1,1	1,0	0,1	4,6
Metaal	5,5	4,3	1,1	0,9	0,2	4,5
Bouw	5,8	5,3	0,5	0,7	- 0,2	5,1
Handel	5,1	4,7	0,4	0,7	- 0,3	4,4
Vervoer	5,2	4,7	0,4	0,8	- 0,4	4,3
Bank en verzekeringen	5,6	4,7	0,9	1,2	- 0,3	4,3
Ander tertiair	5,1	4,6	0,5	0,9	- 0,4	4,2
Standaarddeviatie	0,39	0,33	0,50	0,20	0,44	0,42

Bron: Combinatie van tabel 3.3 en 3.4.

Op lange termijn ligt het voor de hand, dat de ontwikkeling van de loondrift niet negatief is.²⁵ Hieraan ligt wel de veronderstelling ten grondslag dat de sociale partners bij de collectieve loonafspraken zowel een te krappe als te ruime arbeidsmarkt in dezelfde mate verkeerd inschatten en dat er een negatief verband bestaat tussen de ontwikkeling van de loondrift en contractloon. De ontwikkeling van de loondrift blijkt echter over een langere periode voor de meeste bedrijfstakken licht negatief uit te vallen.

²⁵ Bij ongewijzigde functies en bij gelijke beloning voor een bepaalde functie is de ontwikkeling van de loondrift zelfs gemiddeld nul bij het neo-klassieke paradigma. Gegeven de rigide neerwaartse loonflexibiliteit is eerder nog een positief loondrift effect op lange termijn te verwachten. Een extra schaal of opwaardering van een functie worden immers in de regel niet teruggedraaid.

Bij de landbouw is deze zelfs behoorlijk negatief. Dit structureel negatief effect lijkt vreemd en vraagt om uitleg. Worden niet-CAO'ers voortdurend slechter beloond? De loonontwikkeling van werknemers zonder CAO, zo'n kwart van alle werknemers, zit namelijk niet in de contractuele loonontwikkeling verdisconteerd en komen voorzover ze afwijken van de CAO-loonstijgingen (per definitie) in de loondrift terecht. Onderzoek in Vogels (1993) levert geen eenduidig beeld op of niet-cao'ers structureel achterblijven in loonontwikkeling.²⁶

Een structureel negatieve loondriftontwikkeling lijkt voor sommige bedrijfstakken eerder te maken te hebben met statistische problemen en/of boeking van bepaalde loonbestanddelen. Met name het resultaat bij de landbouw, zoals al eerder aangehaald, suggereert dat er iets structureel mis is met de statistische waarneming van de lonen en/of werkgelegenheid in deze bedrijfstak. Sinds het begin van de jaren tachtig neemt de werkgelegenheid in de landbouw weer toe, waardoor een relatief sterk achterblijvende ontwikkeling van het bruto loon duidt op een sterke wijziging in het werknemersbestand. Is het structureel effect fors overschat, doordat de tuinbouw tegenwoordig op grote schaal gebruik maakt van goedkope arbeidskrachten? Dit wordt echter niet waargenomen (zie het Arbeidsvoorwaardenonderzoek bijlage A en C). Speelt zwart werken of illegale arbeid een rol? Uit een vergelijking van het verloop van het verdiende loon en het verloop van het bruto loon blijkt dat de eerste zo'n 1%-punt per jaar structureel sterker groeit (zie bijlage C). Dit suggereert dat de ontwikkeling van de loondrift met zo'n zelfde percentage wordt onderschat. Een negatieve loondrift kan ook duiden op een toenemend ziekteverzuim doordat de loonsom hierdoor negatief wordt beïnvloed terwijl de werkgelegenheid niet verandert.²⁷

Tot slot. De hiervoor geschetste resultaten zijn gebaseerd op het combineren van verschillende bronnen. Het CBS onderzoekt zelf ook de ontwikkeling van het bruto loon onderscheiden naar verschillende loonelementen.²⁸ In bijlage C zijn enkele resultaten van dit onderzoeksmemorandum vergeleken met die van het CBS. In het algemeen bevestigen de CBS-uitkomsten de bovenstaande resultaten dat de differentiatie in de bruto loonontwikkeling tussen bedrijfstakken bescheiden is. De resultaten verschillen echter met name bij het contractloon en loondrift tezamen. Dit verschil wordt vooral veroorzaakt door een afwijkende berekening van het structureel effect (zie bijlage A).

²⁶ Vogels, E.H.W.M. (1993), Loondifferentiatie in Nederland in vergelijking met het buitenland; Een inventarisatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderzoeksmemorandum AEI nr 93/02.

²⁷ Zie Waaijers, R.J. (1995), Een tijdreeks voor het structureel effect in de loonontwikkeling, CPB, interne notitie 95/II/20.

²⁸ Zie onder andere Berg, J. v.d. en D.E.W. Takkenberg (1991), De loonontwikkeling 1985-1989, CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1991, supplement nr. 3.

3.3 Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken: internationale vergelijking van loonniveaus

Grotere verschillen in loonniveaus buiten Nederland

In Nederland zijn de verschillen in loonniveaus tussen bedrijfstakken gering in vergelijking met andere landen.²⁹ Tabel 3.6 rangschikt de landen naar de situatie in 1990, beginnend met de laagste variantie. Finland kende de kleinste loonverschillen tussen bedrijfstakken en het Verenigd Koninkrijk (VK) de grootste.

Tabel 3.6 Variatiecoëfficiënt loonniveaus: een internationale vergelijking, 1970-1990^a

	1970	1980	1990
Finland	0,16	0,09	0,13
Denemarken	0,19	0,12	0,16
Nederland	0,17	0,17	0,19
Zweden	0,21	0,19	0,20
Frankrijk	0,31	0,25	0,21
Canada	0,25	0,28	0,24
Duitsland	0,20	0,24	0,26
Verenigde Staten	0,26	0,30	0,27
België	0,17	0,26	0,28
Japan	0,27	0,28	0,33
Italië	0,47	0,36	0,35
Noorwegen	0,36	0,37	0,40
Verenigd Koninkrijk	0,23	0,27	0,40

^a De landen zijn gerangschikt van de laagste naar hoogste variantie in loonniveaus op basis van de uitkomsten van 1990.

Bron: OESO International Sectoral Data Base (ISDB, 1996).

²⁹ Hierbij zij opgemerkt dat bij deze vergelijking de loonvoet in Nederland is uitgedrukt als loonsom per arbeidsjaar, terwijl bij de andere landen dit de loonsom per persoon is. Er vanuit gaande dat de dienstensector zowel relatief lager beloont als meer deeltijdwerk dan gemiddeld kent, wordt de loondifferentiatie in de andere landen waarschijnlijk iets overschat. Voor de bedrijfstakindeling is zoveel mogelijk gestreefd naar uniformiteit.

De grote mate van differentiatie in landen als het VK en Noorwegen bij de OESO-gegevens wordt met name teweeggebracht door de relatief geringe beloning in de landbouw.

De rangschikking van landen in 1990 wijkt voor een aantal landen aanzienlijk af van de toestand in 1970. Weliswaar kende Finland toen ook al een zeer beperkte loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, maar in het VK was de loondifferentiatie in internationaal (en nationaal) perspectief aanzienlijk geringer dan in 1990. Frankrijk en Italië behoorden in 1970 tot de landen met de meeste differentiatie, terwijl België nog een situatie kende vergelijkbaar met Nederland, oftewel weinig loondifferentiatie.

In de meeste landen neemt de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken na 1980 toe. Wel verschilt de mate waarin. In Nederland is de toename van de loonverschillen bescheiden.³⁰ In het VK nemen de loonverschillen per bedrijfstak het sterkst toe. Dit hangt samen met een breuk in het loonvormingsproces.³¹ Vòòr 1979 was er nog sprake van centrale richtlijnen voor de loononderhandelingen. De regering Thatcher gooide echter het roer om. De loononderhandelingen moesten voortaan op decentraal niveau plaatshebben. Opvallend is dat in Frankrijk en Italië de loonverschillen tussen bedrijfstakken in de loop der jaren aanzienlijk zijn afgenomen. In de VS en Canada blijven de loonverschillen daarentegen op langere termijn min of meer stabiel.

In de analyse van de ISDB-gegevens van de OESO kan geen onderscheid gemaakt worden naar de invloed van de verschillende loonelementen op de loonvoet(ontwikkeling). In hoeverre de toenemende mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken wordt veroorzaakt door wijzigingen in de werkgelegenheidsstructuur kan dan ook niet worden bepaald.³² Overigens komt deze landenordering naar mate van differentiatie in grote lijnen ook te voorschijn als de lonen geschoond worden voor variabelen die loonverschillen veroorzaken zoals opleiding, geslacht en leeftijd, zo blijkt uit veel Krueger en Summers-achtige onderzoeken.³³

³⁰ Dit komt goed overeen met de NR-gegevens, waar de toename in de variatiecoëfficiënt tussen 1980 en 1990 verwaarloosbaar is. Wel verschilt het beeld in de jaren zeventig in tabel 3.6 met dat van figuur 3.1. De OESO-gegevens zijn dan ook alleen bedoeld om Nederland in internationaal perspectief te plaatsen.

³¹ Hofman, P.S., C. Compaijen en J.C. van Ours, (1992), Sectorale loondifferentiatie en werkgelegenheid in internationaal perspectief, OSA-werkdocument W 105.

³² Het enige structureffect wat zou kunnen worden nagegaan is het effect van een verandering in de bedrijfstakkenstructuur op de loondifferentiatie. Grosso modo vindt een verschuiving van de werkgelegenheid richting de dienstensector plaats. In de dienstensector liggen de lonen in het algemeen onder die van de industrie, zodat een tertiërisering kan leiden tot een grotere mate van loondifferentiatie.

³³ De positie van de VS in de ranglijst wekt enige bevreemding. In het algemeen wordt de VS gezien als een land met grote loonverschillen. Zie bijvoorbeeld Hartog et al. (1994).

Met name voor de onderkant van de arbeidsmarkt wordt betoogd dat de productiviteit en de loonkosten in Nederland niet goed overeenstemmen.³⁴ In landen als de VS en het VK is de afstand tussen de laagste en gemiddelde lonen veel groter. Het prijsmechanisme op de arbeidsmarkt, de loonvorming, zou daarom onvoldoende werken in Nederland en een reden kunnen zijn waarom er relatief veel laag opgeleiden nog steeds werkloos zijn. Onderzoek van Hartog et al. (1994) toont echter aan dat de sterk gedecentraliseerde instituties in de VS minder goed in staat zijn om de economie naar het 'ideale' neoklassieke optimum te bewegen dan de meer gecentraliseerde instituties in Nederland. Bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke monopolies spelen in de VS een veel grotere rol dan in Nederland, waardoor daar de niet-marktconforme beloningsverschillen van groter belang zijn.

Verandering Nederlandse loonstructuur in internationaal perspectief gering

Qua rangorde blijft de loonstructuur - de rangschikking van de bedrijfstakken op basis van de loonvoeten - redelijk gehandhaafd over de tijd voor de meeste van de onderzochte landen (zie tabel 3.7). De loonstructuur van landen als Frankrijk, Duitsland en Nederland verandert nauwelijks in de onderzochte periode. Zweden is hierop een duidelijke uitzondering. Bij een vergelijking van de jaren 1970 en 1990 bedraagt de *correlatiecoëfficiënt van de rangorde* van 0,52 voor Zweden tegen 0,98 voor Frankrijk. In Frankrijk veranderde dus nauwelijks een bedrijfstak van positie, terwijl in Zweden nogal wat positiewisselingen plaatsvonden. Ondanks deze 'reshuffle' was er in Zweden geen sprake van een toenemende loondifferentiatie tussen bedrijfstakken (zie tabel 3.6). Daarentegen nam in Frankrijk de differentiatie af, niettegenstaande de stabiele loonstructuur.

Zweden kende lange tijd een sterk gecentraliseerde loonvorming. Van boven af werd decennia lang een gelijke beloning nagestreefd. Vanaf 1983 namen de onderhandelingen op bedrijfstak- en ondernemingsniveau toe. Deze verandering in institutioneel regime leidde tot een meer marktgerichte uitkomst van het loonvormingsproces.³⁵ Per saldo resulteerde dit echter niet in meer loondifferentiatie tussen bedrijfstakken maar wel tot een verschuiving in de loonstructuur.

Een terrein wat de laatste tijd steeds meer aandacht krijgt is de samenhang in de loonstructuur tussen landen.³⁶ Onderzoek naar deze samenhang kan het inzicht in het

³⁴ Zie Ministerie van Economische Zaken (1997).

³⁵ Hibbs, D.A. en H. Locking (1996), Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden, *Labour Economics* 3 (1996), blz 109-141.

³⁶ Gittleman, M. en Wolff, E.N. (1993), International comparisons of inter-industry wage differentials, *Review of Income and Wealth* series 39, number 3, september 1993.

loonvormingsproces verder vergroten. Een overeenkomstige loonstructuur duidt erop dat een gemeenschappelijke factor zoals technologie verantwoordelijk kan zijn voor de loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, terwijl een afwijkende loonstructuur eerder wijst op verschillen in instituties op de arbeidsmarkt.

Tabel 3.7 Samenhang loonstructuren bedrijfstakken, 1970-1990^a

	Rangorde correlatie		Niveau correlatie ^b	
	tijd	VS	tijd	VS
Zweden	0,52	0,64	0,78	0,66
Finland	0,82	0,41	0,90	0,68
Verenigd Koninkrijk	0,82	0,85	0,65	0,72
Denemarken	0,86	0,52	0,85	0,74
Canada	0,86	0,59	0,88	0,76
Japan	0,92	0,81	0,85	0,78
Frankrijk	0,98	0,80	0,88	0,80
Nederland	0,95	0,96	0,85	0,90
Duitsland	0,97	0,95	0,94	0,92
Verenigde Staten	0,89	-	0,94	-

^a Bij de rangorde correlatie zijn de bedrijfstakken genummerd van laagste naar hoogste relatieve loonniveau in 1990. Deze rangorde is vervolgens respectievelijk vergeleken met de rangorde in 1970 en de rangorde in de VS in 1990. Deze berekening kon alleen voor die landen worden uitgevoerd waarbij het aantal onderscheiden bedrijfstakken gelijk was.

^b Bij de niveau correlatie zijn de relatieve loonniveaus van de bedrijfstakken in 1990 gecorreleerd met respectievelijk die van 1970 en die van de VS in 1990.

Bron: OESO ISDB

Als ijkpunt voor de meting van de samenhang tussen landen is de VS genomen. Bij de meeste landen is enige samenhang in de loonstructuur aanwezig met de VS (zie tabel 3.7). De *rangorde en niveau correlatie* met de VS zijn voor sommige landen opvallend hoog. Bedrijfstakken die in veel landen relatief weinig betalen zijn de landbouw en de kwartaire sector. Vooral de loonstructuren van Duitsland en Nederland komen sterk overeen met die van de VS. In vergelijking met deze landen is het opvallend dat de loonstructuur van buurland Canada minder sterk overeenkomt. Dit kan duiden op een afwijkende specialisatie conform comparatieve voordelen. De verschillen in relatieve loonniveaus kunnen een indicatie zijn voor comparatieve voordelen. Bij de Scandinavische landen zijn de overeenkomsten met de VS minder groot. De bouwnijverheid is

bijvoorbeeld in die landen één van de best betalende bedrijfstakken, terwijl de bouwvakkers in de VS relatief minder goed af zijn.

Doordat naar de loonstructuur van de gehele economie is gekeken, kan dit de samenhang tussen landen negatief hebben beïnvloed. Bedrijfstakken die in internationaal verband concurreren zullen door deze concurrentie een grotere mate van overeenkomst vertonen dan niet aan internationaal blootgestelde bedrijfstakken zoals een aantal dienstverlenende bedrijfstakken. De samenhang tussen landen is daardoor mogelijk groter als alleen de industrie in ogenschouw wordt genomen.

4. Analyse

4.1 Inleiding

Recent CPB onderzoek laat zien dat er grote verschillen bestaan in de arbeidsproductiviteitsstijging tussen bedrijfstakken.³⁷ In het algemeen heeft de dienstensector een geringere toename van de arbeidsproductiviteit dan de industrie. Verschillen in toename van de productiviteit moeten zich per definitie uiten in (een combinatie van):

- verschillen in loonstijging
- verschillen in winstontwikkeling
- verschillen in (afzet)prijzontwikkeling

Zoals blijkt uit de vorige paragraaf zijn de verschillen in de ontwikkeling van de lonen tussen de bedrijfstakken in het algemeen bescheiden. Zo blijft de loonontwikkeling van de commerciële dienstensector een ½%-punt per jaar achter bij die van de industrie. Het verschil in de toename van de arbeidsproductiviteit tussen beide sectoren is met zo'n 1½%-punt op jaarbasis echter aanzienlijk groter. Dit betekent dat verschillen in productiviteit tussen bedrijfstakken vooral tot uiting moeten komen in verschillen in de winstontwikkeling en/of de prijsontwikkeling tussen bedrijfstakken. Deze paragraaf gaat beide mogelijkheden nog eens na. Zalm (1990) heeft dit al eerder onderzocht voor een kortere periode (i.c. 1970-1986).³⁸ Zalm kwam in zijn oratie tot de conclusie dat verschillen in productiviteit tussen bedrijfstakken vooral tot uiting komen in een afwijkende prijsontwikkeling tussen bedrijfstakken.

Ofschoon de loonvoetontwikkeling per bedrijfstak in eerste oogopslag niet lijkt samen te hangen met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit, zal desalniettemin ook enerzijds het verband tussen de ontwikkeling van het contractloon en de arbeidsproductiviteit en anderzijds het verband tussen het contractloon inclusief loondrift en de productiviteit worden nagegaan. Dit laatste vanwege de mogelijke 'afwenteling' van contractloonmutaties op de incidentele loonmutaties. In die zin dat een 'te laag' overeengekomen contractloonmutatie tussen de sociale partners op bedrijfsniveau gecompenseerd wordt in de vorm van extra beloningen.

³⁷ Wiel, H.P. van der (1998), Productivity slowdown in commercial services, CPB report 1998/1. Binnenkort verschijnt van dit CPB report-artikel een Engelstalig CPB onderzoeksmemorandum.

³⁸ Zalm, G. (1990), Mythe, paradoxen en taboes in de economische politiek. Oratie, Vrije Universiteit Amsterdam, 23 mei 1990.

4.2 **Contractloon en incidenteel: communicerende vaten?**

Al doet de benaming anders vermoeden, elk jaar vindt een bepaald percentage aan incidentele loongroei plaats. Zeker op korte termijn kan de groei zowel positief als negatief zijn. Het CPB raamt deze variabele op macro-niveau. Toch blijkt de ontwikkeling van deze looncomponent dikwijls onberekenbaar en een onzekere factor: de realisaties wijken nogal eens af van de ramingen. Een inschatting van het structureffect is door de geringe wijzigingen op korte en middellange termijn daarbij een minder onzekere zaak dan de loondrift. Dus met name de loondrift zorgt voor onzekerheid in de ramingen.

Dat de raming versus realisatie van het incidentele loon de gemoederen van de politiek kan verhitten bleek bijvoorbeeld in 1977 nadrukkelijk toen de incidentele loonmutatie aanmerkelijk boven zijn geschatte waarde uitkwam. De toenmalige minister-president Den Uyl beschuldigde de werkgevers van het aanzienlijk verhogen van het uitbetaalde incidenteel om zo de loonmaatregel te ontduiken.

De vraag kan dan ook worden opgeworpen of het incidentele loon en het contractloon communicerende vaten zijn. In de meeste gevallen onderhandelen de vakbonden met de werkgevers(-organisaties) over het contractloon in Nederland. Nadat het contractloon is bepaald, wordt op individueel niveau eventueel verder onderhandeld over een opslag op dit loon. Dit kan impliceren dat een overeengekomen contractloonmatiging tussen de sociale partners op bedrijfsniveau teniet kan worden gedaan door uitbetaling van een hoger incidenteel door middel van bijzondere beloningen en dergelijke. Ook biedt de loondrift de mogelijkheid een door de regering opgelegde loonmaatregel te ontwijken. De loondrift kan dus in beide gevallen dienen als vluchtweg.

Anderzijds behoort ook een positieve relatie tussen het contractloon en de loondrift theoretisch tot de mogelijkheden. Met name Scandinavische economen zijn deze mening toegedaan. Loondrift resulteert uit 'rent-sharing'. Hogere contractlonen verminderen de werkgelegenheid. Het 'surplus' van bedrijven wordt vervolgens verdeeld onder minder werknemers, waardoor een hogere loondrift resulteert.

Onderzoek van Lever (1993) suggereert dat in Nederland de loondrift op macro-niveau voortvloeit uit overwegingen die samenhangen met de efficiënte loonvoet-theorie.³⁹ Werkgevers zijn bereid om een loon uit te betalen dat boven de evenwichtsprijs van de markt ligt. Werknemers zijn immers volgens deze theorie voor hun productiviteit

³⁹ Lever, M.H.C. (1993), Union wage formation and (un)employment. hoofdstuk 5: An efficiency wage model of wage drift: evidence from the Netherlands (1972-1983)

gevoelig voor financiële prikkels.⁴⁰ Bovendien wordt een lagere toename van het contractloon grotendeels gecompenseerd door een hogere toename van de loondrift.

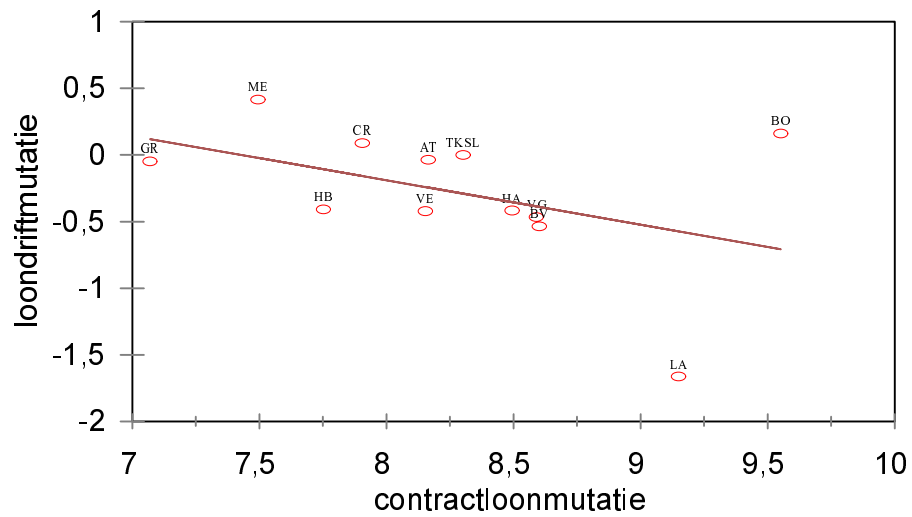
In figuur 4.1 en 4.2 is voor een aantal bedrijfstakken de relatie tussen de ontwikkeling van de loondrift en het contractloon over de periode 1973-1982 respectievelijk 1983-1995 weergegeven.⁴¹ In het algemeen is een negatief verband zichtbaar tussen de ontwikkeling van de loondrift en het contractloon: een relatief sterke toename van het contractloon per bedrijfstak gaat gepaard met een minder grote stijging van de loondrift. Dit suggereert dat de in paragraaf 2.3 geformuleerde eerste hypothese opgaat: de loondrift is op korte termijn een corrigerende factor. Wel lijkt dit verband in de fase zonder looningrepen sterker dan in de loonwetfase. Het negatieve verband wordt echter deels bepaald door bedrijfstakken waarvan de uitkomsten enigszins onzeker lijken.⁴²

⁴⁰ Recent Amerikaans-onderzoek komt tot de conclusie dat er omvangrijke productiviteits-effecten zijn na overschakeling op stukloon/prestatiebeloning, i.c. koppeling individuele beloning aan individuele productie. Lazear, E.P. (1996), Performance pay and productivity, NBER Working Paper 5672.

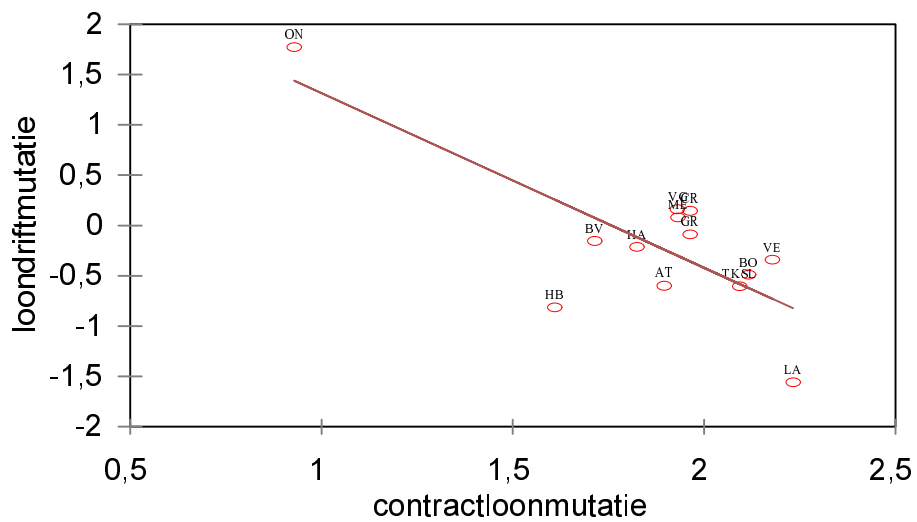
⁴¹ In bijlage D staan de gebruikte afkortingen.

⁴² In figuur 4.2 lijken ON en LA uitbijters. Wanneer deze buiten beschouwing worden gelaten, resulteert een zwak negatief verband tussen het contractloon en de loondrift.

Figuur 4.1 Verband loondrift en contractloon, 1973-1982



Figuur 4.2 Verband loondrift en contractloon, 1983-1995



4.3 Loondifferentiatie bedrijfstakken: een nadere analyse

Een goed functionerende arbeidsmarkt past zich op lange termijn aan aan een veranderende bedrijfstakstructuur. Een evenwichtige rendementsontwikkeling in de verschillende bedrijfstakken is daarbij mede van belang. Uitgaande van een gelijkblijvende arbeidsinkomensquote als indicator voor een evenwichtige winstgevendheid, bestaat er een eenvoudige relatie tussen de stijging van de lonen enerzijds en de toename van de arbeidsproductiviteit en de afzetprijzen op bedrijfstakniveau op langere termijn anderzijds:⁴⁶

$$aiq = 0 = (P_l + a) - (P_y + y)$$

Dit valt te herschrijven tot:

$$P_l = h + P_y$$

waarbij

$$h = y - a$$

met	a	Werkgelegenheid
	aiq	Arbeidsinkomenquote
	h	Arbeidsproductiviteit
	P_l	Loonvoet
	P_y	Toegevoegde waarde prijs
	y	Toegevoegde waarde

Indien de arbeidsinkomensquote constant blijft, is de loonvoetstijging gelijk aan de stijging van de arbeidsproductiviteit en de productieprijzen tezamen. Als geldt dat de loonstijging uniform is tussen bedrijfstakken dan hangt de relatieve productieprijzen negatief samen met de relatieve arbeidsproductiviteit: bedrijfstakken met een meer dan gemiddelde productiviteitsstijging hebben een minder dan gemiddelde stijging van de productieprijzen.

⁴⁶ Alle variabelen zijn weergegeven in procentuele mutaties.

Geen verband productiviteit en loonstijging waarneembaar

Er lijkt nauwelijks een verband te bestaan tussen de toename van de arbeidsproductiviteit en de (contractuele) loonontwikkeling per bedrijfstak (zie tabel 4.2).

Op basis van de beschikbare informatie over regelingslonen op bedrijfstakniveau blijkt uit de correlatiecoëfficiënt dat verschillen in arbeidsproductiviteitsontwikkeling niet duidelijk worden weerspiegeld in verschillen in contractloonmutaties tussen bedrijfstakken. Ook als de productiviteit gecorrigeerd wordt voor kwaliteitsveranderingen blijkt dit niet.⁴⁷ Dit geldt zowel voor de loonwetfase als de fase zonder looningrepen. Wel hangt de productiviteitsontwikkeling enigszins positief samen met de loonontwikkeling ten tijde van de fase zonder looningrepen. Ook bij een uitgebreider loonbegrip, te weten het contractloon en loondrift tezamen, veranderen de conclusies niet.

Negatief verband productieprijzen en arbeidsproductiviteit

In een markteconomie met internationale concurrentie is het niet waarschijnlijk dat technologisch bepaalde verschillen in arbeidsproductiviteitsstijging tussen bedrijfstakken leiden tot gestaag afwijkende loonontwikkeling en/of winstontwikkeling. Het valt te verwachten dat deze verschillen in ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit neerslaan in een afwijkende afzetprijzontwikkeling tussen bedrijfstakken. Bedrijfstakken met een relatief sterke toename van de arbeidsproductiviteit ondervinden veelal dat hun (buitenlandse) concurrenten dit ook realiseren, waardoor ze de afzetprijzen niet gemakkelijk kunnen verhogen zonder verlies van marktaandeel. Minder aan internationaal blootgestelde bedrijven kunnen eenvoudiger hun afzetprijzen verhogen. Deze bedrijven blijken veelal te behoren tot bedrijfstakken die bovendien gekenmerkt worden door een lagere productiviteitstoename. Dit verband is in navolging van Zalm (1990) getoetst met recent datamateriaal voor de periode 1970-1995 en voor de twee deelperioden.

De verschillen in productiviteitsgroei tussen bedrijfstakken komen inderdaad tot uiting in de sectorale afzetprijzen (zie tabel 4.2), een relatief lage groei van de arbeidsproductiviteit gaat gepaard met een relatief hoge mutatie in de productieprijzen.

⁴⁷ De geschoonde arbeidsproductiviteitsontwikkeling per bedrijfstak geeft de groei van de productiviteit weer met een constante kwaliteit van arbeid. Voor deze correctie is het structureffect gebruikt.

Tabel 4.2 Kerngegevens schattingen, 1970-1995

	1970-1982	1983-1995	1970-1995
<i>Correlatiecoëfficiënten^a</i>			
contractloon/arbeidsproductiviteit	-0,05	0,11	0,03
contractloon+loondrift/arbeidsproductiviteit	-0,42	0,18	-0,30
loonvoet/arbeidsproductiviteit	-0,35	0,27	-0,23
contractloon/ geschoonde arbeidsproductiviteit	0,03	0,18	0,12
<i>Verband productieprijis en productiviteit^b</i>			
productiviteit	-1,52 (-7,9)	-0,65 (-4,7)	-1,05 (-9,3)
aantal bedrijven	0,26 (1,0)	0,19 (0,9)	0,24 (1,7)
R ²	0,82	0,65	0,87
<i>Verband productiviteit en winst^c</i>			
winst	-0,57 (-2,2)	1,03 (2,1)	-
aantal bedrijven	-0,71(-2,0)	-1,73 (0,78)	-
R ²	0,29	0,25	-
<i>Verband loon en winst^d</i>			
winst	-0,00 (-0,24)	0,00 (1,6)	-
aantal bedrijven	0,08 (-34,1)	0,01 (9,6)	-
R ²	0,96	0,80	-

^a Dit betreft voor de periode 1970-1982 de periode 1973-1982.

^b De regressieresultaten zijn gebaseerd op de volgende vergelijking: $\Delta a_i P_{i,r} = \alpha \Delta a_i h_{i,r} + \beta \Delta a_i$; waarbij $P_{i,r}$ de relatieve toename van de productieprijis is van bedrijfstak i , $h_{i,r}$ de relatieve toename van de arbeidsproductiviteit is en a_i de werkgelegenheid in een basisjaar. De laatste term is toegevoegd als indicator voor het aantal bedrijven per bedrijfstak, omdat de verschillende bedrijfstakwaarnemingen aggregaten zijn van individuele bedrijven. Tussen haakjes staan de t-statistics vermeld.

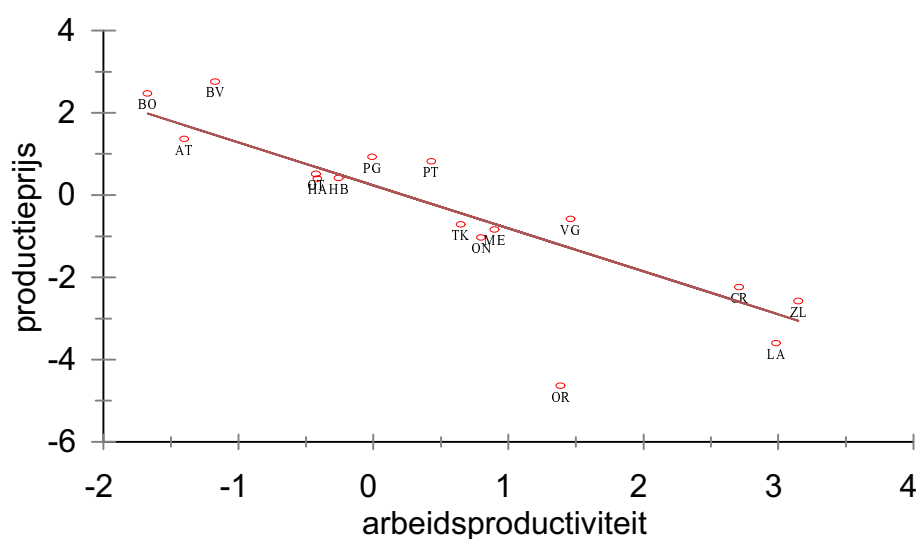
^c De regressieresultaten zijn gebaseerd op de vergelijking: $\Delta a_i h_{i,r} = \gamma \Delta a_i w_{i,r} + \delta \Delta a_i$; waarbij $w_{i,r}$ de relatieve winstontwikkeling is, zijnde het complement van de arbeidsinkomensquote.

^d De regressieresultaten zijn gebaseerd op de vergelijking: $\Delta a_i l_{i,r} = \gamma \Delta a_i w_{i,r} + \delta \Delta a_i$; waarbij $l_{i,r}$ de loonontwikkeling is.

In figuur 4.3 is dit negatieve verband nog eens grafisch in beeld gebracht. De arbeidsproductiviteitsstijging per bedrijfstak, in afwijking van het gemiddelde van de marktsector, is afgezet tegen de prijsstijging van de productie per bedrijfstak, eveneens in afwijking van het gemiddelde van de marktsector. In het algemeen liggen de

industriële bedrijfstakken meer rechts in de figuur en de dienstverlenende takken meer links. Een uitzondering hierop is de bedrijfstak zee- en luchtvaart, maar deze is ook blootgesteld aan internationale concurrentie en is relatief kapitaalintensief.⁴⁸

Figuur 4.3 Verband ontwikkeling afzetprijs en arbeidsproductiviteit, 1970-1995^a



^a Zowel de ontwikkeling van de productieprijs als arbeidsproductiviteit per bedrijfstak is in afwijking van het gemiddelde van de marktsector.

Opvallend is dat in de loonwetfase het verband tussen een relatief geringe productiviteitsstijging en een relatief hoge afzetprijs veel sterker was dan in de fase zonder loongrepen (zie tabel 4.2). Enerzijds houdt dit waarschijnlijk verband met de toenemende concurrentie die alle bedrijfstakken tegenwoordig ondervinden, zodat de relatief hogere kosten door een geringe productiviteitsstijging minder gemakkelijk in de afzetprijs kunnen worden doorberekend. Anderzijds kan ook een sterker verband met de winstontwikkeling spelen. Een relatief geringe toename van de arbeidsproductiviteit kan neerslaan in een relatief geringe winstontwikkeling.

⁴⁸ De aardolie-industrie is de uitbijter. Als in plaats van de toegevoegde waarde prijs de productieprijs wordt gehanteerd is dit minder het geval.

Geen duidelijke samenhang winstontwikkeling, arbeidsproductiviteitsontwikkeling en loonvorming

Een relatieve sterke toename van de winst zou via hogere investeringen kunnen uitmonden in een relatief sterke toename van de arbeidsproductiviteit.⁴⁹ In de loonwetfase is een afwijkende winstontwikkeling, gedefinieerd als het complement van de ontwikkeling van de arbeidsinkomensquote per bedrijfstak gerelateerd aan die van de marktsector in zijn geheel, negatief gecorreleerd met de arbeidsproductiviteitsontwikkeling (zie tabel 4.2). In de fase zonder looningrepen bestaat wel een positief verband, al is het schattingsresultaat mager.

Bij volledige concurrentie op de arbeidsmarkt zijn de lonen voor een onderneming gegeven. Het arbeidsaanbod is (op lange termijn) in deze visie volkomen inelastisch, zodat de winst van een onderneming de beloning niet beïnvloedt. Bij onvolledige concurrentie is dit wel het geval. Hier worden de ‘rents’ verdeeld tussen de onderneming en de werknemer (rent-sharing). In een loononderhandelingsmodel met rent-sharing bestaat er een positieve partiële correlatie tussen lonen en winst per werknemer. Dit onderzoek vindt geen duidelijk positief verband in beide perioden (zie tabel 4.2). Dit geldt voor alle onderscheiden loonbegrippen.

Resumerend. Verschillen in ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit tussen bedrijfstakken moeten per definitie tot uiting komen in verschillen in loon-, winst- en/of prijsontwikkeling tussen bedrijfstakken.

Grosso modo is er op langere termijn tussen bedrijfstakken geen positieve relatie van de toename van het loon met de ontwikkeling van de arbeidsproductiviteit waarneembaar. Een relatief hoge productiviteitstoename gaat vooral gepaard met een relatief lage toename van de afzetprijs. De schattingsresultaten suggereren evenwel dat dit verband de laatste jaren minder sterk is. Dit duidt erop dat er tegenwoordig meer loondifferentiatie tussen bedrijfstakken zou plaatsvinden en/of de ontwikkeling van de productiviteit positief samenhangt met de winstontwikkeling. Meer loondifferentiatie doorbreekt het verband tussen de arbeidsproductiviteit en de afzetprijzen als de eerste niet samenhangt met de winstontwikkeling. Uit de gedetailleerde loonanalyse in paragraaf 3.2 blijkt niet dat er recentelijk een grotere mate van loondifferentiatie is dan voorheen. Wel lijkt er nu een positieve samenhang tussen de winstontwikkeling en de arbeidsproductiviteit te bestaan.

Ondanks het negatieve verband tussen het contractloon en de loondrift, lijkt de loondrift niet gebruikt te zijn om meer loondifferentiatie tussen bedrijfstakken tot stand

⁴⁹ Overigens kan dit verband ook andersom liggen: een hoge productiviteitsgroei genereert meer winsten.

te brengen. De meer bedrijfstakspecifieke elementen als winst en productiviteit lijken buiten schot te blijven in het loonvormingsproces gelet op de bovenstaande schattingsresultaten op meso-niveau. Wat is er wel aan de hand?

Uit onderzoek van Graafland en Verbruggen (1993) blijkt dat het Nederlandse loonvormingsproces solidaristische kenmerken vertoont.⁵⁰ Bedrijfstakken als bank- en verzekeringswezen, voeding overig, hout- en bouwmaterialenindustrie, en de papier- en grafische industrie zijn 'wage-leaders' in het loonvormingsproces. Bij deze bedrijfstakken bepalen desalniettemin macro-economische variabelen grotendeels de uitkomsten van dit proces. Bij de 'trendvolgers' is naast deze variabelen de hoogte van het loon van de 'wage-leaders' bepalend.

De verklaring van Graafland en Lever (1994) biedt ook aanknopingspunten. Werknemers- én werkgeversorganisaties hebben hun blik meer gevestigd op de algemene macro-ontwikkeling.⁵¹ Loononderhandelingen over loondriftelementen op bedrijfsniveau tussen individuele werkgevers en werknemers veranderen hieraan weinig. Deze loonbestanddelen bieden de mogelijkheid om loonmaatregelen of loonmatiging te ontwijken of minder sterk uitgedrukt te verzachten. Deze vluchtweg lijkt echter niet gebruikt te zijn om een meer gedifferentieerde loonontwikkeling tussen bedrijfstakken tot stand te brengen.

⁵⁰ Graafland, J.J. en J.P. Verbruggen (1993), Macro against sectoral wage equations for the Netherlands, CPB Onderzoeksmemorandum 103.

⁵¹ Afgemeten aan de standaarddeviatie lijkt dit met name te gelden tijdens een hoogconjunctuur (zie figuur 3.2).

5. Tot slot

Op bedrijfstakniveau is er in Nederland na 1969 qua ontwikkeling sprake van een bescheiden loondifferentiatie. Dit onderzoek bevestigt het beeld van eerdere CPB-onderzoeken waarin werd gesteld dat er in de jaren zeventig en tachtig nauwelijks loondifferentiatie tussen bedrijfstakken is geweest.

Aan de hand van nieuwe cijfers over recente jaren en uitgebreider datamateriaal is in dit onderzoeksmemorandum de mate van loondifferentiatie tussen bedrijfstakken beoordeeld op basis van verschillende loonconcepten. De loonconcepten verschillen afhankelijk van het belang voor de werkgever en/of de werknemer. Voor alle loonconcepten geldt desalniettemin dat de differentiatie beperkt is.

Daarnaast maakt dit onderzoek onderscheid in twee deelperioden, i.c. de loonwetfase en de fase zonder looningrepen. In de laatste fase vinden de loononderhandelingen op gedecentraliseerd niveau plaats zonder ingrijpen van de regering. Dit biedt meer mogelijkheden tot loondifferentiatie tussen bedrijfstakken. De grotere mate van decentrale loononderhandelingen tussen de sociale partners heeft echter niet tot meer differentiatie in de ontwikkeling van de lonen geleid. Gegeven de bestaande instituties en de ervaringen uit het verleden lijkt het minder waarschijnlijk dat via loondifferentiatie tussen bedrijfstakken een vermindering van knelpunten op de arbeidsmarkt tot stand zal komen.

De bovenstaande resultaten impliceren dat een afzonderlijke loonvergelijking voor iedere onderscheiden bedrijfstak in een bedrijfstakkenmodel als Athena weinig relevant lijkt. Wel lijkt het nuttig om met de interactie tussen de ontwikkeling van het contractueel loon en die van de loondrift rekening te houden bij het modelleren van de incidentele loonmutatie. Tussen het verloop van het contractloon en de loondrift bestaat een negatief verband. De loonbestanddelen van de loondrift kunnen worden beschouwd als een uitweg om aan een loonmaatregel of contractuele loonmatiging te ontkomen. Deze uitweg lijkt in ieder geval niet gebruikt te worden om een sterk gedifferentieerde loonontwikkeling tussen bedrijfstakken tot stand te brengen. Werknemers- én werkgevers(-organisaties) hebben hun blik meer gevestigd op de algemene macro-ontwikkeling.

Literatuur

Berg, J. v.d. en D.E.W. Takkenberg (1991), De ontwikkeling van het gemiddelde bruto loon in de periode 1985-1988. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1991/1.

Berg, J. v.d. en D.E.W. Takkenberg (1991), De loonontwikkeling 1985-1989. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1991, supplement nr. 3.

CPB (1999), Woningbouw: tussen markt en overheid.

Dortmans, A. (1990), Regelingslonen, contractlonen en aanpassingsmechanismen, CPB, interne notitie II/90/12.

Galan, C. de (1980), Gedifferentieerde loonvorming, ESB 20-2-1980.

Gelauff, G.M.M. (1998), Beleid: met of zonder sociale partners, ESB 30-1-1998, blz.77.

Gittleman, M. en E.N. Wolff (1993), International comparisons of inter-industry wage differentials, Review of Income and Wealth series 39, number 3, september 1993.

Graafland, J.J. en J.P. Verbruggen (1993), Macro against sectoral wage equations for the Netherlands, CPB Onderzoeksmemorandum 103.

Graafland, J.J. and M.H.C. Lever (1994), Internal and external forces in sectoral wage formation; evidence from the Netherlands, CPB Onderzoeksmemorandum 114.

Hansen, B. en G. Rehn, (1956), On wage drift. A problem in money-wage dynamics, Twenty five essays in honour of Erik Lindahl, Ekonomisk Tidskrift, Stockholm, blz. 87-138.

Hartog, J., R. van Opstal, en C.N. Teulings (1994), Nederland versus de Verenigde Staten; welk land kent de grootst insider-outsider probleem? ESB 8-6-1994, blz 528-533.

Hibbs, D.A. en H. Locking (1996), Wage compression, wage drift and wage inflation in Sweden, Labour Economics 3 (1996), blz 109-141.

Hofman, P.S., C. Compaijen, en J.C. van Ours (1992), Sectorale loondifferentiatie en werkgelegenheid in internationaal perspectief, OSA-werkdocument W 105.

Lazear, E.P. (1996), Performance pay and productivity, NBER Working Paper no. 5672.

Lever, M.H.C. (1993), Union wage formation and (un)employment. hoofdstuk 5: An efficiency wage model of wage drift: evidence from the Netherlands (1972-1983)

Middelkoop, W.C. en A.R. Brouwer (1978), Een verklaring voor de incidentele loonontwikkeling vanaf 1954, CPB, interne notitie 78/II/16.

Ministerie van Economische Zaken (1997), Toets op het concurrentievermogen 1997; klaar voor de toekomst?

Reyn, H. van (1984), Verdienende lonen versus regelingslonen; de ontwikkeling in de jaren 1972-1983. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1984, supplement nr. 10.

Riel, B. van, en M. Wilke (1993), Coördinatie van loonvorming in Nederland, ESB 8-12-1993.

Schaaijk, M. van, en K. Sybesma (1987), Loonverschillen tussen bedrijfstakken. CPB, interne notitie II/2/87.

Teulings, C.N., en J. Hartog (1998), Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison, Cambridge University Press.

Vogels, E.H.W.M. (1993), Loondifferentiatie in Nederland in vergelijking met het buitenland; Een inventarisatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Onderzoeksmemorandum AEI nr 93/02.

Vromans, M. (1995), Een lange termijn loonvergelijking voor Athena, CPB, interne notitie I/95/17.

Waaijers, R.J. (1995), Een tijdreeks voor het struktureffect in de loonontwikkeling, CPB, interne notitie 95/II/20.

Walschots, J. (1998), Incidentele loonontwikkeling, CBS concept interne notitie.

Werf, R. v.d. (1987), Vergelijking van de ontwikkeling van de verdiende lonen en regelingslonen 1977-1985: Cijfers en kanttekeningen. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1987, supplement nr. 1.

Wiel, H.P. van der (1993), Loondifferentiatie tussen bedrijfstakken, CPB, interne notitie III/93/18.

Wiel, H.P. van der (1998), Productivity slowdown in commercial services, CPB report 1998/1.

Wiggers, G. (1995), CAO's en loonhoogte (3), CPB, interne notitie 95/II/12.

Zalm, G. (1990), Mythe, paradoxen en taboes in de economische politiek. Oratie, Vrije Universiteit Amsterdam, 23 mei 1990.

Bijlage A Verschillende loonbegrippen

In dit onderzoek wordt een aantal loonbegrippen gebruikt. In deze bijlage staan de definities van en de verschillen tussen deze loonbegrippen weergegeven, waarbij een splitsing in drieën is aangebracht:

- A Bruto loon en loonsom
- B Contractloon
- C Incidenteel loon

A Bruto loon en loonsom

Voor het bruto loon staan twee bronnen ter beschikking: het verdiende loon en de loonsom per arbeidsjaar.

Verdiende loon

Het verdiende loon is het regelmatig betaalde bruto loon vóór aftrek van de werknemerspremies voor pensioenen, vut, volks- en werknemersverzekeringen per maand. Beloningselementen die een eenmalig karakter hebben of in de regel slechts eenmaal per jaar worden uitbetaald (bijvoorbeeld gratificaties, tantièmes en vakantie-uitkering) zijn niet inbegrepen.

De ontwikkeling van het verdiende loon wordt berekend door de oktober-lonen van twee opeenvolgende jaren te vergelijken. De gegevens zijn afkomstig uit het Jaarlijks onderzoek naar werkgelegenheid en lonen (JWL) door het CBS.⁵² Sinds 1995 is dit onderzoek vervangen door de Enquête Werkgelegenheid en Lonen (EWL). Van het verdiende loon worden in principe drie vormen gepubliceerd. Dat zijn het gemiddelde standaarduurloon van alle werknemers, die van voltijdwerknemers en het weekloon van voltijdwerknemers.

NR-loonsom

De loonsom in de Nationale Rekeningen (NR) is opgebouwd uit een post lonen en salarissen en een post sociale lasten. De eerste post is het bruto loon en bestaat uit periodiek direct aan werknemers betaalde bedragen. Daarnaast omvat het aanvullingen hierop zoals gratificaties, tantièmes, overwerkgeden en fooien. De loonbelasting en de inhoudingen op grond van de sociale verzekeringswetten en pensioenvoorzieningen zijn

⁵² Dit onderzoek is in 1991 in de plaats gekomen van het Jaarlijks onderzoek naar de verdiende lonen.

niet op het bedrag aan lonen en salarissen in mindering gebracht. De overhevelingstoeslag, die vanaf 1990 door de werkgever aan de werknemer wordt betaald, is eveneens inbegrepen. De post sociale lasten heeft betrekking op de werkgeversbijdragen in het kader van de sociale zekerheid en omvat de sociale premies en werkelijke pensioenpremië ten laste van de werkgevers.

De overhevelingstoeslag wordt op het CPB beschouwd als werkgeverslasten en wordt daardoor teruggeboekt naar de post sociale lasten. Aangezien de NR geen gegevens over de overhevelingstoeslag verstrekt, is voor dit onderzoek deze post per bedrijfstak geconstrueerd. Het totaalbedrag is bekend, waarna met gedetailleerde informatie de verdeling naar de bedrijfstakken is gemaakt.

Verschillen verdiend loon en lonen en salarissen

In dit onderzoek zijn voor de loonvoetontwikkeling en voor het bruto loon de gegevens van de NR gebruikt. Tussen het bruto loon NR en het verdiende bruto weekloon zitten enkele verschillen. In tabel A1 zijn de inhoudelijke verschillen en overeenkomsten schematisch weergegeven.

Een opmerking vooraf. In de NR wordt de werkgelegenheid uitgedrukt in arbeidsjaren. Bij arbeidsduurverkortening verandert de loonvoet in principe niet als de beloning onveranderd blijft, omdat de eenheid arbeidsjaar hiervoor corrigeert.⁵³ Per contractueel gewerkt uur is er dus wel sprake van een loonsverhoging. Bij het *verdiende bruto weekloon* treedt dezelfde situatie op als bij de loonvoet (per arbeidsjaar). Ook bij het weekloon verandert de beloning in principe niet door arbeidsduurverkortening. Dit geldt wel bij het standaarduurloon. Het bruto loon van de NR kan dus het best worden vergeleken met het verdiende weekloon, zoals in tabel A.1 gebeurt is.

Verschillen in beide loonbegrippen betreffen onder meer gevolgen van de fluctuaties in ziekteverzuim, vorstverlet en eenmalige uitkeringen (zoals winstuitkeringen en tantièmes). Deze komen wel in de loonsom van de NR tot uitdrukking, maar veelal niet in het verdiende loon. Ook enkele vergoedingen en uitkeringen als reiskostenvergoeding, betalingen aan ex-werknemers van WAO/WW/VUT en lump-sum-dotaties werkgevers aan pensioenfondsen ontbreken in het verdiende loon. Verder berusten de verdiende lonen op oktober-cijfers, terwijl de NR-cijfers een jaargemiddelde zijn. Bovendien is het NR-resultaat de uitkomst na integratie van allerlei andere statistieken.

Uitkeringen van loon tijdens ziekte of vorstverlet zijn niet inbegrepen in de NR-definitie, toch hebben deze wel effect op de loonvoet. Een toenemend ziekteverzuim

⁵³ Dit geldt niet als de contractuele arbeidsduur van niet-volftijdwerknemers bij arbeidsduurverkortening niet evenredig wordt aangepast.

(vorstverlet) leidt tot een lager incidenteel loon in de NR, omdat de loonsom lager is terwijl de werkgelegenheid hierdoor niet verandert.

Naast de verschillen in de definitie van het loonbegrip, wijken ook de populatie en arbeidsduur af waarop de beide loonbegrippen van toepassing zijn. Zo worden bij de verdiende lonen alleen de werknemers meegenomen die tussen de 16 en 65 jaar zijn. Daarnaast ontbreken de directeuren-grotoaandeelhouders en werknemers met een vast bruto maandloon boven een bepaald bedrag. Voorts ontbreken in de populatie van de verdiende lonen enkele specifieke groepen werknemers zoals het ambassade-, huishoudelijk personeel, dienstplichtige militairen, alfahulpen en tussentijds ontslagen werknemers.

Tabel A.1 Vergelijking samenstelling bruto loon: verdiende loon versus lonen en salarissen

	Bruto loon NR	Verdiende loon ^a
Periodiek loon	ja	ja
Vakantietoelagen	ja	nee
Gratificaties, 13e maand, winstuitkeringen e.d.	ja	nee
Overwerk	ja	nee
Provisie	ja	nee
Bijdrage werkgevers ziektekosten	ja	nee
Kostenvergoedingen (onder andere reiskosten)	ja	nee
Foaien	ja	nee
Loon in natura (onder andere vrij wonen)	ja	nee
Betalingen aan ex-werknemers	ja	nee
Vrijgestelde uitkeringen/vergoedingen	ja	nee
Uitkering/doorbetaald loon ziekteverzuim	nee	ja
uitkering vorstverlet	nee	nee, tenzij in oktober wel
overhevelingstoelage	nee	nee

^a Het gemiddelde weekloon van voltijdwerknemers.

Het verschil tussen de ontwikkeling van het *verdiende loon* en het *bruto loon* volgens de NR is voor een aantal bedrijfstakken weergegeven in tabel A.2. Globaal gesproken zijn de verschillen marginaal. In vier bedrijfstakken is dit niet het geval: bouwnijver-

heid, handel, vervoer en SBI 8 (onder andere bank- en verzekeringswezen en zakelijke dienstverlening).

Tabel A.2 *Vershil loonvoetontwikkeling en verdiende loon, 1973-1982*

	verdiende loon	Bruto loon NR	verschil
	mutaties per jaar in		
Voeding en genot	9,6	9,2	0,4
Textiel, kleding e.d.	9,7	9,7	0,0
Hout en bouw	8,9	8,7	0,2
Papier en grafisch	8,1	8,4	- 0,3
Chemie	8,7	8,9	- 0,2
Metaal	9,2	9,0	0,2
Bouw	9,7	10,3	- 0,6
Handel	9,5	8,8	0,7
Vervoer	9,5	8,4	1,1
SBI 8	9,5	9,0	0,5

Bron: Verdiende loon: diverse CBS-jaargangen Sociale Maandstatistiek, Bruto loon NR: diverse jaargangen input-outputtabellen.

B Contractuele lonen

CBS-Regelingslonen

Het regelingsloon is de minimale loonaanspraak waarop een werknemer recht heeft bij een normale arbeidsduur. Meestal komt dit overeen met de schaallonen in de salaristabellen. De lonen zijn hierbij exclusief spaarloon, vakantietoeslag, eindejaars- en andere bijzondere uitkeringen, maar inclusief compensatie pensioenpremie. Er zijn echter ook tijdreeksen waarbij het loonbegrip is uitgebreid met *bindend* voorgeschreven toeslagen (zoals vakantietoeslag, bijzondere uitkeringen en spaarloon). Deze laatste gebruikt dit onderzoek niet. *Voorwaardelijke* toeslagen blijven sowieso buiten beschouwing (zoals overwerkvergoeding en nachttoeslag).

Het CBS volgt circa 300 regelingen. Binnen de regeling worden op basis van functiegroepen en loonschalen meerdere zogenaamde punten onderscheiden. Voor zover werknemers niet vallen onder een (gekozen) regeling wordt ervan uitgegaan dat binnen dezelfde bedrijfsklasse dezelfde loonontwikkeling geldt. De verschillende regelingen worden gewogen met de loonsommen. De gewichten worden berekend voor een bepaald basisjaar en blijven een aantal jaren ongewijzigd gehandhaafd. Veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking komen hierdoor niet tot uitdrukking in de indexcijfers van het regelingsloon.

Voor de gegevens over de ontwikkeling van het contractloon per bedrijfstak is de regelingsloonindex per maand gebruikt. Deze gegevens zijn afkomstig uit de statistiek Indexcijfers Regelingslonen.⁵⁴ De ontwikkeling van het contractloon geeft alleen het verloop van het loon van voltijdwerknemers weer. De arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerknemers worden echter in het algemeen op basis van evenredigheid afgeleid van de arbeidsvoorwaarden van de voltijdwerknemers, zodat de index ook representatief is voor deze categorie werknemers.

Contractlonen DCA

Ook de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden (DCA) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzamelt informatie over contractlonen. De mutatie in het contractloon is de mutatie in de loonsom per werknemer als gevolg van cao-wijzigingen en algemene loonmaatregelen. Hierin zijn begrepen de initiële loonstijging en de uitbetaalde prijscompensatie. De eerste kan worden onderscheiden in een structurele component (vakantietoeslag en al dan niet facultatieve toeslagen) en de niet-structurele eenmalige uitkeringen. Dit loonbegrip is ruimer dan het loonbegrip volgens het regelingsloon.

De DCA hanteert een lopende weging van het aantal betrokken werknemers, waarbij alle werknemers als voltijders worden aangemerkt. Een herweging van de uitkomsten van DCA met loonsommen spoort beter met de regelingslonen. De DCA-steekproef omvat alleen ondernemings-CAO's met een dekking van minstens 5000 werknemers, tegen CBS 500. Hierdoor is de steekproef van DCA minder omvangrijk (circa 85% van de werknemers waarmee het CBS rekening houdt).

De jaarlijkse mutatie van de regelingslonen is in het algemeen hoger dan die van de contractlonen. Dit komt door de verwerking van verhogingen in vaste bedragen en facultatieve toeslagen en het verschil in loonbegrip. Bij het CBS is het loonbegrip kleiner, zodat een verhoging in vaste bedragen een grotere mutatie geeft (noemereffect!).

Van het contractloon volgens de DCA-definitie zijn geen tijdreeksen van bedrijfstakken beschikbaar, zodat in dit onderzoek de regelingslonen van het CBS zijn gebruikt voor de loonanalyse.

⁵⁴ Er wordt in deze statistiek verder onderscheid gemaakt in tijdreeksen voor volwassenen, jeugdige en alle werknemers tezamen. Daarnaast is er een basistijdloon per week of maand. De indexcijfers worden gepubliceerd als maandcijfers en jaarcijfers. Gedurende een aantal maanden hebben de maandcijfers een voorlopig karakter, afhankelijk van het registratietempo en wijzigingen met terugwerkende kracht in nieuwe CAO's.

C Incidentele loon

Incidentele loon-CBS

Uit het verschil tussen de ontwikkeling van het verdiende - en het contractloon conform de CBS-definitie kan de incidentele loonontwikkeling worden bepaald. De incidentele loonontwikkeling is dus dat deel van de mutatie van het gemiddeld verdiende loon dat niet resulteert uit cao-wijzigingen.

Het CBS splitst de incidentele loonontwikkeling vervolgens op in twee effecten:

- Het demografische- economisch effect
- Overige effecten

Het demografisch-economisch effect⁵⁵

Het demografisch-economisch effect is dat deel van de mutatie van het gemiddeld verdiende loon dat het gevolg is van veranderingen in de samenstelling van de werknemerspopulatie. Dit structureffect wordt berekend door de ontwikkeling van het verdiende loon te vergelijken met het verloop van de index van het verdiende loon. De index van de verdiende lonen volgt uit de ontwikkeling van het verdiende loon met een constant gehouden werknemersstructuur uit het basisjaar. De loonontwikkeling van de onderscheiden kenmerken wordt daarbij samengewogen met de bijbehorende loonsommen van de kenmerken in het wegingsjaar. Het CBS heeft de werknemers ingedeeld naar vier kenmerken:

1 Economische activiteit	: 74 bedrijfsklassen
2 Geslacht	: Mannen en vrouwen
3 Leeftijd	: Leeftijdsgroepen (16-19, 20-24, 25-29.....60-64 jaar)
4 Type werknemer	: Arbeiders/employés/WSW-werknemers ⁵⁶

De index van een verslagjaar wordt berekend op basis van de structuur van de werknemerspopulatie van het jaar ervoor. Elk jaar verschuift het wegingsjaar.

⁵⁵ In het verleden werd dit effect aangeduid met de term structureffect. Dit onderzoek handhaaft de laatste terminologie.

⁵⁶ De WSW (Wet Sociale Werkplaatsen) -werknemers worden pas na 1990 meegenomen

*Overige effecten*⁵⁷

De veranderingen in de loonsom door de overige effecten resulteren uit een vergelijking van de ontwikkeling van de indexcijfers van de verdiende lonen met de eveneens structuurvrije mutatie van de contractloonontwikkeling. In dit loondrift-effect komen de ontwikkeling van looncomponenten als extra periodieken, toeslagen van bijzondere prestaties tot uiting. De loondrift omvat ook het effect van een afwijkende loonontwikkeling van werknemers zonder CAO of andere collectieve arbeidsvoorwaardenregelingen. De loonontwikkeling van deze werknemers is immers niet in de index van de regelingslonen verdisconteerd, maar komt wel in de verdiende lonen tot uitdrukking.

Incidenteel-CPB

Het CPB definieert de incidentele loonmutatie als: ‘Het verschil tussen de (feitelijke) mutatie in de loonsom per werknemer (exclusief sociale lasten en pensioen premies werkgevers) en de mutatie in de loonsom per werknemer als gevolg van cao-wijzigingen en algemene loonmaatregelen’. In het algemeen zullen dus de verschillen tussen het verdiende loon en de bruto loon ook tot uiting komen in verschillen tussen het incidenteel volgens de CBS-definitie en die volgens de CPB-definitie.

Bij ramingen op bedrijfstakniveau brengt het CPB geen splitsing aan in het incidentele loon. Op macro niveau wordt dit wel gedaan. In dit onderzoek is echter op lager aggregatieniveau wel een splitsing aangebracht door het structureffect op bedrijfstakniveau te berekenen. Het verschil tussen het incidentele loon en het structureffect is de loondrift, wat dus een restpost is.

Voor de berekening van het structureffect over de periode 1979-1989 is gebruik gemaakt van de Loonstructuuronderzoeken (LSO) 1979 en 1989 van het CBS. Voor de berekening van het structureffect in de jaren negentig zijn verschillende jaargangen van het Arbeidsvoorwaardenonderzoek (AVO) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebruikt.

De invloed van de structuurkenmerken op het bruto uurloon is bepaald via een multivariate regressieanalyse. Uit de LSO zijn per structuurkenmerk de relatieve aandelen in de werkgelegenheid bepaald. Deze aandelen zijn gebruikt om de geschatte loonverhouding in te wegen, zodat het effect van structuurverschuivingen op het gemiddelde bruto uurloon zichtbaar wordt. Er is echter geen rekening gehouden met interactie-effecten tussen de structuurvariabelen. Zo blijft het effect buiten schot dat uurloonverschillen tussen de verschillende opleidingsniveaus per leeftijdscategorie

⁵⁷ Vroeger werd dit effect loondrift genoemd. Dit onderzoek handhaaft deze terminologie.

kunnen afwijken. Het effect van deze interactie-effecten op de loonontwikkeling is echter gering.⁵⁸

In tegenstelling tot het CBS is in het structuureffect per bedrijfstak de effecten van een veranderend opleidingsniveau meegenomen. Een wijziging van de opleidingsamenstelling mondt bij het CBS uit in loondrift.

⁵⁸ Zie Waaijers, R.J. (1995).

Bijlage B Vergelijking ontwikkeling loonvoet en bruto loon

Tabel B.1 *Loonvoetontwikkeling per bedrijfstak, 1970-1995*

	Loonvoet			Bruto loon		
	1970-95	1970-1982	1983-95	1970-1995	1970-1982	1983-95
	mutaties per jaar in %					
Landbouw, bosbouw en visserij	5,6	9,4	1,8	5,1	8,7	1,5
Voeding- en genotmiddelenindustrie	6,9	10,8	3,1	6,6	10,3	3,1
Overige industrie	6,7	10,5	3,1	6,3	10,0	2,8
Chemische- en rubberindustrie	6,6	10,0	3,3	6,4	9,7	3,2
Metaal- en optische industrie	6,4	10,1	2,7	6,3	9,7	2,9
Aardolie-industrie	5,1	9,1	1,3	5,0	8,6	1,6
Delfstoffenwinning	6,6	10,9	2,5	6,6	10,5	2,7
Openbare nutsbedrijven	5,7	8,6	2,9	5,8	8,1	3,4
Bouwnijverheid en -installatiebedrijven	6,8	11,4	2,4	6,7	11,2	2,4
Exploitatie van onroerend goed	6,1	10,0	2,4	6,0	9,6	2,5
Handel	6,1	10,0	2,5	5,9	9,5	2,4
Zee- en luchtvaart	6,0	9,2	2,8	5,9	8,5	3,4
Overig transport en opslag	6,0	10,0	2,1	5,9	9,6	2,4
Communicatiebedrijven	6,0	8,5	3,5	6,1	8,5	3,7
Bank- en verzekeringswezen	6,6	10,0	3,3	6,4	9,9	3,0
Andere tertiaire diensten	6,2	10,4	2,2	6,0	10,0	2,2
Kwartaire diensten	5,7	9,6	2,0	5,5	9,3	1,9
Overheid	5,6	8,8	2,5	5,4	8,5	2,5
Totaal	6,1	10,0	2,3	5,9	9,7	2,3
Bedrijven	6,2	10,2	2,3	6,0	9,8	2,4
Marktsector	6,3	10,3	2,4	6,1	9,9	2,5
Industrie	6,6	10,4	3,0	6,4	10,0	3,0
Commerciële diensten	6,1	10,0	2,3	5,9	9,6	2,3
Standaarddeviatie ^a	0,37	0,69	0,54	0,39	0,72	0,63

^a Ongewogen standaarddeviatie marktsector.

Bron: CPB, Lange Reeksen bestand afdeling BTC.

In de ontwikkeling van de loonvoet komt naast de ontwikkeling van het bruto loon ook de invloed van de veranderingen in de sociale lasten van werkgevers tot uiting. Zoals gezegd kan de ontwikkeling van deze loonvariabelen verschillen per bedrijfstak vanwege een verschillende opbouw van de beloningsstructuur van het personeelsbestand en de vermogenspositie van pensioenfondsen.

De loondifferentiatie is op basis van de ontwikkeling van de loonvoet geringer dan op basis van de ontwikkeling van het bruto loon (zie tabel B.1). Dit geldt met name in de fase zonder looningrepen. De sectorale verschillen in de veranderingen van de sociale lasten werken dusdanig uit op de loonvoetmutatie per bedrijfstak dat de loondifferentiatie kleiner wordt.

Bijlage C Vergelijking CPB- en CBS-uitkomsten

Het CBS publiceert soortgelijke loonanalyses als in dit onderzoeksmemorandum. Daarom vergelijkt deze bijlage de CPB- en CBS-uitkomsten kwantitatief met elkaar, nadat in bijlage A enkele verschillen tussen de beschikbare loonbegrippen grotendeels kwalitatief zijn behandeld.

Tabel C.1 Vergelijking structureffect CBS en CPB,^a 1986-1993

	CBS	CPB LSO-89	CPB AVO-93	verschil CBS/ CPB	
				LSO-89	AVO-93
	mutaties per jaar in %				
Landbouw	0,5	–	0,8	–	-0,3
Voeding- en genotmiddelen	0,2	0,2	0,8	0,0	-0,6
Grafisch	0,5	0,4	1,0	0,1	-0,5
Chemie	0,3	0,0	0,6	0,3	-0,3
Metaal	0,2	0,4	0,6	-0,2	-0,4
Bouw	0,2	0,3	0,2	-0,1	0,0
Groothandel	0,0	0,0	0,3	0,0	-0,3
Detailhandel	0,4	0,2	1,0	0,2	-0,6
Horeca	0,9	-0,3	0,1	1,2	0,8
Vervoer	-0,3	0,1	1,3	-0,4	-1,6
Bankwezen	0,9	0,6	1,3	0,3	-0,4
Verzekeringswezen	0,3	0,1	0,7	0,2	-0,4
Gezondheid	1,0	–	0,6	–	0,4
Maatschappelijke dienstverlening	1,3	–	0,7	–	0,6
Marktsector	0,2	0,2	0,5	0,0	-0,3
Kwartair	0,4	0,3	–	0,1	–

^a Exclusief opleidingseffect.

Bron: CBS: onderhandse informatie Van de Zwan, gebaseerd op de statistiek incidentele loonontwikkeling; CPB: afdeling IEP

Een vergelijking van de *structureffecten* voor vergelijkbare bedrijfstakken tussen het CBS en het CPB laat zien dat de verschillen in enkele gevallen substantieel zijn (zie tabel C.1). Om de uitkomsten onderling goed te kunnen vergelijken zijn de effecten van opleiding op de lonen buiten beschouwing gelaten in de CPB-berekening. Bij het vervoer bedraagt het verschil in structureffect zelfs meer dan 1½-procentpunt per jaar.

De loonanalyses van het CBS zijn niet frequent en ook het aantal bedrijfstakken is zeer beperkt.⁵⁹ Voor de loonwetfase zijn wel vergelijkbare data beschikbaar. Voor de periode daaropvolgend zijn alleen data voor handen over de periode 1986-1993. Een vergelijking tussen de CBS-analyse en de CPB-analyse is desondanks informatief. Opgemerkt zij dat, uitgezonderd het structureffect, de CPB-gegevens ook berusten op CBS-gegevens.

Tabel C.2 Vergelijking CPB- en CBS-uitkomsten, 1973-1982

	Verdiende loon	Contract- loon	Incidenteel loon	Structuuref- fect	Loondrift	Contract + loondrift
mutaties per jaar in %						
<i>CBS-uitkomsten</i>						
Voeding en genot	8,9	8,6	0,3	0,6	- 0,3	8,3
Metaal	8,9	7,5	1,3	0,4	0,9	8,5
Bouw	9,3	9,6	-0,3	0,5	- 0,8	8,7
Handel	9,4	8,5	0,8	0,9	- 0,1	8,4
Vervoer	9,1	8,2	0,9	0,5	0,4	8,6
SBI 8	10,0	8,9	1,0	1,0	0,0	9,0
<i>Vershil CBS/CPB</i>						
Voeding en genot	-0,3	0,0	-0,3	-0,5	0,2	0,2
Metaal	-0,1	0,0	-0,1	-0,6	0,5	0,5
Bouw	-1,0	0,0	-0,9	0,0	-1,0	-1,0
Handel	0,6	0,0	0,5	0,2	0,4	0,4
Vervoer	0,5	0,0	0,5	-0,2	0,7	0,7
SBI 8	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0
<i>Standaarddeviatie</i>						
CBS	0,39	0,63	0,52	0,22	0,53	0,22
CPB	0,55	0,63	0,42	0,20	0,43	0,66

Bron: CBS-uitkomsten: Reyn, H. van (1984), Verdiende lonen versus regelingslonen; de ontwikkeling in de jaren 1972-1983. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1984, supplement nr. 10, en Werf, R. v.d. (1987), Vergelijking van de ontwikkeling van de verdiende lonen en regelingslonen 1977-1985: Cijfers en kanttekeningen. CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1987, supplement nr. 1.

⁵⁹ Zie onder andere Berg, J. v.d. en D.E.W. Takkenberg (1991), De ontwikkeling van het gemiddelde bruto loon in de periode 1985-1988, CBS, Sociaal Economische Maandstatistiek 1991/1.

Tabel C.2 presenteert de CBS-uitkomsten van de loonwetfase en de verschillen met de CPB-uitkomsten. De belangrijkste verschillen blijken met name op te treden bij het bruto loon/verdiende loon. Voor de bouwnijverheid is bijvoorbeeld de ontwikkeling van het bruto loon op jaarbasis 1%-punt hoger dan van het verdiende loon. Dit verschil werkt volledig door in de uitkomsten van de loondrift. Bij de handel (inclusief horeca en reparatie) is het beeld precies omgekeerd.

Het beeld wat voor de loonwetfase uit de beide loonanalyses volgt wijkt dus af en bemoeilijkt een verdere analyse. De standaarddeviatie van het contractloon en de loondrift tezamen is volgens de CBS-analyse geringer dan die bij het verdiende loon. Bij de CPB-analyse is het omgekeerde het geval. Daarnaast resulteert volgens de CBS-analyse bij het contractloon en loondrift tezamen een veel minder sterke loondifferentiatie tussen bedrijfstakken dan volgens de CPB-analyse. Ook is bij het verdiende loon de differentiatie geringer dan bij het bruto loon. Kortom, de CBS-uitkomsten duiden op (nog) minder differentiatie.

Tabel C.3 geeft de resultaten van een deel van de periode zonder looningrepen weer. Wat meteen opvalt in deze tabel is dat voor de landbouw de loonvoetontwikkeling behoorlijk achterblijft bij de ontwikkeling volgens het verdiende loon. Dit wijst op statistische problemen.

Evenals in de loonwetfase resulteert uit de CPB-analyse een grotere mate van loondifferentiatie dan bij de CBS-analyse als gekeken wordt naar het verloop van het bruto loon. Als daarentegen gekeken wordt naar het verloop van het contractloon en de loondrift gezamenlijk resulteert een andere conclusie. Bij de CPB-analyse is er sprake van iets minder loondifferentiatie tussen bedrijfstakken dan bij de CBS-analyse. Wel geldt voor beide dat de differentiatie van dit uitgebreide loonbegrip groter is dan bij het contractloon.

Uit de bovenstaande vergelijkingen tussen de CBS- en CPB-analyses komt het beeld naar voren dat er nogal wat statistische problemen zijn. Er is onlangs door het CBS in samenwerking met het CPB een aanzet gegeven tot het scheppen van duidelijkheid in de verschillende begrippen en de gevolgen voor bijvoorbeeld de berekeningen van het incidentele loon. Zowel van CPB- als van CBS-zijde zijn de definities van de verschillende looncomponenten opgeschreven en vergeleken. Dit onderzoek is nog niet geheel voltooid.⁶⁰

⁶⁰ Walschots, J. (1998), Incidentele loonontwikkeling, CBS concept interne notitie.

Tabel C.3 *Vergelijking CPB- en CBS-uitkomsten, 1986-1993*

	Verdiende loon	Contract- loon	Inciden- teel loon	Structuur- effect	Loondrift	Contract + Loondrift
mutaties per jaar in %						
<i>CBS-uitkomsten</i>						
Landbouw	3,2	2,5	0,7	0,5	0,2	2,7
Voeding en genot	3,0	2,8	0,2	0,2	0,0	2,8
Grafische industrie	3,2	2,7	0,5	0,5	0,0	2,7
Chemie	3,0	2,8	0,2	0,3	-0,1	2,7
Metaal	2,9	2,7	0,2	0,2	0,0	2,7
Openbare nutsbedrijven	3,8	3,6	0,2	0,1	0,1	3,7
Bouw	2,5	2,4	0,1	0,2	-0,1	2,3
Handel	2,6	2,3	0,3	0,2	0,1	2,4
Vervoer	2,5	2,8	-0,3	0,9	-1,2	1,5
SBI 8	2,7	2,5	0,2	0,3	-0,1	2,4
<i>Vershil CBS/CPB</i>						
Landbouw	1,1	0,0	1,1	-0,4	1,4	1,5
Voeding en genot	0,1	0,0	0,1	-0,8	0,9	0,9
Grafische industrie	0,2	0,0	0,2	-0,7	0,9	0,9
Chemie	-0,2	0,0	-0,2	-0,8	0,6	0,6
Metaal	0,2	0,0	0,2	-0,7	0,9	0,9
Openbare nutsbedrijven	0,3	0,0	0,3	-0,6	0,8	0,9
Bouw	-0,5	0,0	-0,5	-0,6	0,1	0,1
Handel	0,2	0,0	0,2	-0,4	0,6	0,6
Vervoer	0,5	0,0	0,5	1,2	-0,8	-0,8
SBI 8	0,2	0,0	0,2	-1,1	1,3	1,3
<i>Standaarddeviatie</i>						
CBS	0,38	0,34	0,24	0,24	0,38	0,51
CPB	0,46	0,34	0,37	0,44	0,34	0,48

Bron: CBS-uitkomsten: Onderhandse informatie Van de Zwan, gebaseerd op de statistiek incidentele loonontwikkeling.

Bijlage D Gebruikte bedrijfstakafkortingen

LA	Landbouw
VG	Voedings- en genotmiddelenindustrie
TK	Textiel-, kleding- en schoenwarenindustrie
HB	Hout- en bouwmaterialenindustrie
PG	Papier- en grafische industrie
GR	Grafische industrie
CR	Chemie en rubber
CH	Chemie
ME	Metaalindustrie
OR	Aardolie-industrie
ON	Openbare nutsbedrijven
BO	Bouwnijverheid
HA	Handel
ZL	Zee- en luchtvaart
OT	Overig transport
PT	Communicatie
BV	Bank- en verzekeringswezen
AT	Andere tertiaire diensten

Abstract

The Dutch labour market exposes mismatches between supply and demand. Unemployment is relatively high among low-skilled workers, whereas labour demand for high-skilled workers is relatively buoyant. The skewed composition of supply and demand also emerges on a sectoral level. In some industries labour demand exceeds labour supply, in other industries it is the other way round.

In a well-functioning labour market, inter-industry wage differentials should improve the efficiency of the job matching process. Using sectoral data, this Research Memorandum shows that inter-industry wage differentials in the Netherlands are remarkably stable over time. Even after 1982, a period with more decentralised wage formation, wage differentials have remained small. Dutch inter-industry wage differentials appear to be noticeably small compared to other (OECD) countries. One explanation may be that Dutch wage formation is dominated by wage leading sectors. The wages in these sectors mainly depend on macroeconomic developments instead of sectoral-specific conditions, especially in the event of an economic upturn.

An abbreviated version of this Research Memorandum in English - *Inter-industry wage differentials in the Netherlands* - was published in CPB Report 1998/4.